

2022년 시행법령정리 2021년 개정법령 및 중요판례 리뷰

하 나 로 컨 설 틈 노 무 법 인

01

근로기준법을 비롯한 여러 노동관계법령에서 의미 있는 개정들이 시행되었으며 노동현장에서 주목할 만한 판례가 많았던 한 해였습니다. 다가오는 2022년에는 좋은 소식만이 있기를 기원하겠습니다.

02

2022년에 시행되는 노동관계법령을 확인하고, 2021년에 제·개정된 노동관련 법령과 노동현장에서 의미 있는 판례를 리뷰하는 취지에서 해당 자료를 공유 해드립니다.

03

본 자료는 고용노동부 보도자료/중앙경제/월간노동법률 등의 내용을 참고하여 작성했습니다.



Contents

Part 1 2021년 개정 법령 소개

Part 2 2022년 시행 법령 소개

Part 3 2021년 핵심 판례 및 행정해석 리뷰

Part 1 2021년 개정 법령 소개

1. 근로기준법

2. 노동조합 및 노동관계조정법

3. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

4. 장애인고용촉진 및 직업재활법

5. 근로감독관 직무규정

Part 1 2021년 개정 법령 소개

근로기준법 – 주 52시간 근무제 확대 적용 (2021.7.1 시행)

As Is

2018.7.1 개정 이후
사업장의 규모에 따라 단계적으로 시행
(300인 이상 사업장 및 공공기관에만 적용)

To Be

제2조(정의)

7. "1주"란 휴일을 포함한 7일을 말한다.



300명 이상

2018년 7월 1일



50명 ~ 299명

2020년 1월 1일 (계도기간 1년)



5명 ~ 49명

2021년 7월 1일

자료출처 고용노동부

Part 1 2021년 개정 법령 소개

근로기준법 – 주 52시간 근무제 확대 적용 (2021.7.1 시행)

- 2021년 7월 1일부터 **5인 이상 기업**에도 주 52시간 근무제가 적용
- 단, **30인 미만 기업은 근로자대표와 합의한 경우**, 주 8시간의 추가 연장근로를 통해 최대 60시간까지 연장 근로가 가능
- 2020년 12월 31일까지 주 52시간제 적용 계도기간을 부여해왔으나 **더 이상 해당 계도기간을 연장하지 않음**에 따라 2021년 1월 1일부터 주 52시간제 준수여부 점검대상에 포함되고 규정 미 준수 시 처벌대상이 될 수 있어 이에 대비한 **각별한 주의**가 요구

Part 1 2021년 개정 법령 소개

근로기준법 – 공휴일에 관한 규정에 따른 유급휴일 의무화 (2021.1.1 시행 : 30~300명 사업장, 2022.1.1 시행 :상시 5~30 사업장)

As Is

2018.3.20 개정 이후
사업장의 규모에 따라 단계적으로 시행
(300인 이상 사업장 및 공공기관에만 적용)

To Be

제55조(휴일)

2021년 1월 1일 이후
상시 30명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업장

확대 적용



2022년 1월 1일 이후
상시 5인 이상 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업장

Part 1 2021년 개정 법령 소개

근로기준법 -공휴일에 관한 규정에 따른 유급휴일 의무화 (2021.1.1 시행)

공휴일	▣ 일요일(근로기준법 시행령 제 30조 제2항에서 제외) ▣ 국경일 중 3.1절, 광복절, 개천절, 한글날 (제헌절 제외) ▣ 신정(1월1일) 설·추석 연휴 3일 ▣ 석가탄신일 ▣ 크리스마스 ▣ 어린이날 ▣ 현충일 ▣ 공직선거법 상 선거일 ▣ 기타 수시 지정일(임시공휴일)
대체 공휴일	공휴일이 토요일·일요일이 겹치는 경우 다음 첫 번째 평일을 대체공휴일로 지정 2021년 이전 (어린이날, 설·추석 연휴중 일요일과 겹치는 휴일) 2021년 8월 이후 확대 (국경일이 토요일·일요일과 겹치는 경우 대체공휴일 부여)

- 명절(설·추석), 국경일 등 관공서의 공휴일과 대체공휴일을 유급 휴일로 의무화 (휴일 15일 내외 추가)
- 만약 공휴일과 대체공휴일에 근로를 하게될 경우, 휴일근로 가산 수당*을 포함한 임금을 추가로 지급의무발생
(1일 8시간 이내는 50% 가산, 8시간 초과에 대해서는 100% 가산(근로기준법 제56조제2항))

- 개정법은 기업 규모별로 단계적으로 시행

(근로자 300인 이상 및 국가·지자체·공공기관: 2020.1.1. ○ 근로자 30~300인 미만: 2021.1.1. ○ 근로자 5~30인 미만: 2022.1.1.)

Part 1 2021년 개정 법령 소개

근로기준법 -공휴일에 관한 규정에 따른 유급휴일 의무화 (2021.1.1 시행)

2022년 공휴일 및 대체공휴일

1월						
일	월	화	수	목	금	토
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

2월						
일	월	화	수	목	금	토
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
19	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28					

3월						
일	월	화	수	목	금	토
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
19	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

4월						
일	월	화	수	목	금	토
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

5월						
일	월	화	수	목	금	토
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

6월						
일	월	화	수	목	금	토
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

7월						
일	월	화	수	목	금	토
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

8월						
일	월	화	수	목	금	토
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

9월						
일	월	화	수	목	금	토
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

10월						
일	월	화	수	목	금	토
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

11월						
일	월	화	수	목	금	토
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
19	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

12월						
일	월	화	수	목	금	토
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

- 1월 1일·토요일 중복, 5월 8일 일요일·석가탄신일 중복, 12월 25일 일요일·성탄절 중복 (대체공휴일 없음)
- 9월 11일 추석연휴·일요일 중복에 따라 9월 12일 대체공휴일
- 10월 9일 일요일·한글날 중복에 따라 10월 10일 대체공휴일
- 3월 9일 대통령선거일, 6월 1일 지방선거일

As Is

이전까지는 임금대장 작성의에 관한 규정만 있었을 뿐
임금명세서 교부에 대한 의무규정이 존재하지 않음

To Be

제48조(임금대장 및 임금명세서)

임금의 구성항목 · 계산방법 · 공제내역 등 시행령으로 정한
사항을 서면으로 교부해야하는 의무 발생

근로기준법 시행령 제27조의2(임금명세서의 기재사항)

1. 근로자의 성명, 생년월일, 직원번호 등 근로자를 특정할 수 있는 정보
2. 임금지급일
3. 임금 총액
4. 기본급, 각종 수당, 상여금, 성과금, 그 밖의 임금의 구성항목별 금액
5. 연장, 야간, 휴일근로 등을 포함하는 임금의 구성항목별 금액 및 계산방법
6. 임금의 공제 항목별 금액과 총액 등 공제내역

Part 1 2021년 개정 법령 소개

근로기준법 – 임금명세서 교부 의무화 (2021.11.19 시행)

□ 이슈 1 : 임금의 계산 방법 기재

- 기준금액이 별도로 있다면 **기준금액을 명시적으로 기재함**
- 취업규칙, 근로계약서 등에 계산방법이 명시된 경우에는 이를 중복하여 기재할 필요는 없고 연장/ 야간/ 휴일 근로시간은 취업규칙, 근로계약서 등과 관계 없이 기재함

□ 이슈 2 : 고정 OT 수당을 약정한 경우의 계산 방법 기재여부

- 대법원 판례에 따르면 고정OT수당은 통상임금이 아니기 때문에 통상임금인 기본급과 명확하게 구분하기 위해서 고정OT 시간과 계산방법을 **별도 기재하는 것이 타당함**
- 또한, 고정 OT를 초과하는 연장근로 등이 발생한 경우에는 추가로 지급하여야 하며 이에 따른 계산방법과 임금액을 산정하여 명시적으로 기재함

Part 1 2021년 개정 법령 소개

근로기준법 – 임금명세서 교부 의무화 (2021.11.19 시행)

□ 이슈 3 : 근로일수 및 총 근로시간 수 기재 여부

- 고용노동부 지침에 따라 근로일 수 또는 총 근로시간 수를 기재하지 않아도 무방함
- 다만, 근로일 수와 근로시간 수에 따라 임금이 달라지는 경우, 결근, 연장근로, 휴일근로 등이 발생할 경우 당연히 계산방법을 기재함

□ 이슈 4 : 임금명세서 교부방법

- 직접 교부하거나, 이메일/문자메시지/그룹웨어등 정보처리시스템을 활용한 전자문서 교부도 가능
- 전자문서의 교부는 정보처리시스템에 입력한 때 교부의무를 한 것으로 보고 있음

Part 1 2021년 개정 법령 소개

근로기준법 – 임금명세서 교부 의무화 (2021.11.19 시행)

□ 이슈 5 : 법 위반 사실에 대한 시정 기간 부여 및 과태료

- 법 위반 사실이 확인된 경우에는 시정 지시하되, 최초 **25일 이내의 범위**에서 시정 기간을 부여함
- 시정 기간 내 시정이 완료되지 않고, 시정의사도 없는 사업장에는 과태료를 부과하며, 과태료는 **근로자 1명을 기준으로 부과함**

<과태료 부과기준>

위반행위	근거 법조문	과태료 금액(만원)		
		1차	2차	3차 이상
사. 법 제48조제2항에 따른 임금명세서 교부의무를 위반한 경우 1) 임금명세서를 교부하지 않은 경우 2) 임금명세서에 기재사항을 적지 않거나, 사실과 다르게 적어 교부한 경우	법 제116조 제2항제2호	30 20	50 30	100 50

Part 1 2021년 개정 법령 소개

근로기준법 – 기타 내용 : 탄력적 근로시간제 (상시 50명 이상 2021.4.6 시행, 상시 5~50명 미만: 2021.7.1 시행)

As Is

2주 이하 또는 3개월 이하의 단위기간
탄력근로시간제만 시행

2주 이하 또는 3개월 이하의 단위기간
탄력근로제의 경우 연속 휴게시간 부여의무 미비

중간정산 규정 미비

To Be

제51조의2(3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제)

3개월을 초과하고 6개월 이내의 단위기간
탄력근로시간제 시행

(3개월 초과 탄력근로시)근로일 종료 후
다음 근로일 개시 전까지 근로자에게
연속하여 11시간 이상의 휴식 시간 부여 의무

(모든 탄력근로제 적용)탄력근로시 단위기간보다 실 근로
기간이 짧은 경우에는 실제근로기간으로 가산임금 지급

Part 1 2021년 개정 법령 소개

근로기준법 – 기타 내용 : 선택적 근로시간제 (상시 50명 이상 2021.4.6 시행, 상시 5~50명 미만: 2021.7.1 시행)

As Is

제52조(선택적 근로시간제)

업무의 성격에 관계 없이 정산기간을
일괄적으로 1개월 설정

To Be

제52조(선택적 근로시간제)

신상품 또는 신기술의 연구개발 업무의 경우에는
정산기간을 3개월로 설정

1개월 초과 단위기간의 선택적근로시간제는
다음과 같은 의무 부여

- ① 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게
연속하여 11시간 이상의 휴식 시간 부여 의무
- ② 1개월 단위 소정근로시간 초과시 가산임금 지급 의무

Part 1 2021년 개정 법령 소개

근로기준법 – 직장 내 괴롭힘 발생 조치 보완 (2021.10.14 시행)

As Is

괴롭힘 행위자가 대표이사등 경영진인 경우 처벌규정이 미비하여 객관적인 조사가 어려웠음

직장 내 괴롭힘 발생시 조사의무를 포괄적으로 정의하였고, 의무위반시 제제가 없었음

직장 내 성희롱과 달리 직장 내 괴롭힘은 조사 시 비밀유지의무가 별도로 없었음

To Be

제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치)

대표이사 또는 대표이사친족이 괴롭힘 행위자인 경우
과태료 (1,000만원 이하)부과

직장 내 괴롭힘 발생시 조사대상자를 특정(당사자 등을 대상)하였고, 조사의무 위반시 과태료(500만원 이하) 부과

조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의
의사에 반하여 다른 사람에게 누설하지
아니된다는 등의 비밀유지의무

Part 1 2021년 개정 법령 소개

근로기준법 – 기타 내용 : 임신부의 보호 (2021.11.19 시행)

As Is

임신 후 12주 이내 또는 36주 이후인
근로자에게 근로시간 단축제도만 있었음

To Be

제74조(임산부의 보호)

임신기간에 관계없이 임신 중 근로자에게 **임신기간 중
출퇴근 시간 변경청구권** 부여로 임산부 보호 확대됨

Part 1 2021년 개정 법령 소개

근로기준법 – 기타 내용 : 근로조건의 명시 및 근로자의 명부 (2021.1.5 시행)

제17조(근로조건의 명시)

② 사용자는 제1항제1호와 관련한 임금의 구성항목·계산방법·지급방법 및 제2호부터 제4호까지의 사항이 명시된 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한다)을 근로자에게 교부하여야 한다. 다만, 본문에 따른 사항이 단체협약 또는 취업규칙의 변경 등 대통령령으로 정하는 사유로 인하여 변경되는 경우에는 근로자의 요구가 있으면 그 근로자에게 교부하여야 한다.

전자문서의 방법으로도 근로조건을 명시하여 교부할 수 있도록 개정됨

제41조(근로자의 명부)

① 사용자는 각 사업장별로 근로자 명부를 작성하고 근로자의 성명, 생년월일, 이력, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항을 적어야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 일용근로자에 대해서는 근로자 명부를 작성하지 아니할 수 있다.

사용기간 30일 미만 일용근로자에 대해서는 근로자 명부를 작성하지 아니할 수 있는 근거조항이 신설됨

제53조(연장 근로의 제한)

⑦ 사용자는 제4항에 따라 연장 근로를 하는 근로자의 건강 보호를 위하여 **건강검진 실시 또는 휴식시간 부여** 등 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 적절한 조치를 하여야 한다.

노동부장관의 인가를 받아 법정연장근로를 초과하는 연장근로가 발생하는 경우
이에 따른 **건강검진이나 휴식시간을** 부여하도록 개정됨

Part 1 **2021년 개정 법령 소개**
노동조합 및 노동관계조정법 (2021.7.6 시행)

As Is

제5조(노동조합의 조직 · 가입 · 활동)

해고 및 실업 상태의 근로자의 노조가입을 금지

제29조의3(교섭단위 결정)

교섭단위 분리에 관한 규정만 존재

To Be

제5조(노동조합의 조직 · 가입 · 활동)

해고자 등이 노조에 가입할 수 있도록 법 개정 되었으며,
노조활동에 있어 종사근로자와 비종사근로자로
구분하여 가입제한이 아닌 활동제한으로 개정

노동조합 조직형태와 무관하게 노조의 가입범위는
자체 규약으로 자유롭게 결정 가능
(해고자등 비종사자 근로자 포함)

제29조의3(교섭단위 결정)

교섭 단위 분리뿐만 아니라 분리된
교섭단위를 통합에 관한 규정도 신설

Part 1 2021년 개정 법령 소개

노동조합 및 노동관계조정법 (2021.7.6 시행)

As Is

제24조(노동조합 전임자)

노조 전임자는 사용자로부터 어떤 급여도 지급 받을 수 없으며 예외적으로 근로시간면제자라는 개념을 사용하며 이를 허용함

제81조(부당노동행위)

노조 전임자 급여 지급 등을 요구하는
쟁의행위를 금지하고 위반시 형사처벌

To Be

제24조(근로시간 면제등)

노조 전임자도 사용자로부터 급여를 지급받으면서 노조
업무에 종사할 수 있는 것으로 개정

면제 한도를 초과하는 급여 지급을 정한 단체협약과
사용자 동의를 그 부분에 한해 무효로 규정

제81조(부당노동행위)

노조 전임자 급여지급 금지 규정과
형사처벌 규정 삭제(부당노동행위 사유에서 제외)

As Is

제32조(단체협약 유효기간)

단체협약의 유효기간을 2년을 제한

단체협약의 유효기간을 정하지 않았거나 2년을
초과하게 정하는 경우에 2년으로 설정

To Be

제32조(단체협약 유효기간의 상한)

단체협약의 유효기간을 3년을 제한

**단체협약의 유효기간을 정하지 않았거나
3년을 초과하게 정하는 경우에 3년으로 설정**

Part 1 2021년 개정 법령 소개

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 (2021.8.19 시행)

As Is

제7조(모집과 채용)

사업주는 모집 채용할 때 신체적 조건,
미혼조건등의 요건 등의 내용을
여성근로자를 대상으로만 금지하였음

To Be

제7조(모집과 채용)

**더 이상 여성 근로자만을 대상으로 하지 않고
남성 근로자를 포함한 모든 근로자를
모집 채용할 때 신체적 조건,
미혼조건등의 요구 금지조항 신설됨**

Part 1 2021년 개정 법령 소개

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 (2021.11.19 시행)

As Is

제19조(육아휴직)

만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하는 근로자를 대상으로 육아휴직을 부여

제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태)

근로자는 육아휴직을 2회에 한정하여 나누어 사용

To Be

제19조(육아휴직)

임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하는 경우도 육아휴직 사용 가능 대상으로 그 범위를 확대함

제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태)

임신으로 인한 육아휴직을 하는 경우 청구 사유와 횟수에 제한이 없고 예외적으로 사용 횟수를 2회 분할에 포함되지 않도록 개정

Part 2 2022년 시행 법령 소개

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 (2022.5.19 시행 예정)

As Is

제26조(차별적 처우등의 시정신청)

차별적 처우 등에 관한 사업주의 처벌 규정만
존재할 뿐, 근로자에 대한 권리구제수단 부재

To Be

제26조(차별적 처우등의 시정신청)

**차별적 처우등에 대하여
노동위원회 권리구제 방안 신설**

Part 1 2021년 개정 법령 소개

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 (2022.5.19 시행 예정)

□ 이슈 1 : 차별적 처우 등의 내용

- 모집과 채용, 임금과 복리후생, 교육·배치 및 승진, 정년·퇴직 및 해고에 있어 남녀 차별
- 직장 내 성희롱 발생(고객에 대한 성희롱 포함)사실 확인시 피해 직원에 대한 적절한 조치의무 위반
- 직장 내 성희롱 발생사실 신고자 및 피해자에 대한 불리한 처우

□ 이슈 2 : 입증책임

- 차별시정신청에 있어 사업주에게 입증책임이 있으므로 차별적 처우 등이 없었음을 입증하여야 함

Part 1 2021년 개정 법령 소개

근로감독관 집무규정 - 감시단속적 근로자 승인요건 변경 : (2021.10.25 시행)

As Is

감시단속적 근로자의 휴게시설 및 근로조건이
추상적으로 명시되어 있음

감시단속적 근로자 승인에 대한 취소 규정 부재

To Be

제68조(감시단속적 근로에 종사하는 자에 대한 적용제외 승인

다음과 같이 감시단속적 근로자의
승인 요건이 구체화되었음

①휴게공간의 보장

i)적정한 실내 온도, ii)수면 및 휴식 환경 보장
iii)근로자만의 공간 보장 , iv)필요 물품 구비

②근로조건의 보장

i)휴게시간 조정 제한 (임금수준 보장)
ii)휴게시간 보장 조치
iii)월 평균 4회 이상의 휴(무)일 보장

감시단속적 근로자 승인을 취소할 근거가 마련됨

As Is

제5조의2(직장 내 장애인 인식개선 교육)

장애인 인식개선 교육자료 보관의무 부재

장애인 인식개선 교육 실시 결과에 대하여
점검규정만 존재하였음

To Be

제5조의2(직장 내 장애인 인식개선 교육)

장애인 인식개선 교육 3년간 보관의무 신설

**장애인 인식개선 교육 실시 결과에 대하여 보다
실효적인 점검을 위하여 50인 이상 사업장
대상으로 고용노동부 장관이
결과자료 제출을 명하는 근거 신설**

Part 2 2022년 시행 법령 소개

1. 중대재해 처벌 등에 관한 법률 (2022.1.27 시행예정)

2. 최저임금법 (2022.01.01 시행)

3. 4대보험 요율 인상 (2022.01.01 시행)

(1) 산업안전보건법과의 관계

산업안전보건법

(목적) 사업 또는 사업장의 산업 안전 및 보건에 관한 기준을 확립하고 그 책임의 소재를 명확하게 하여 산업재해를 예방

(내용) 사업장에 대한 구체적인 안전 보건에 관한 기준 및 그에 따른 사업주의 조치의무 그리고 해당 사업장 의 산업재해 예방에 대한 책임자 등에 관하여 규정

중대재해처벌법

(목적) 사업 또는 사업장 의 개인사업주 또는 사업주가 법인이나 기관인 경우 그 경영책임자등이 준수하여야 할 안전 및 보건 확보의무

(내용) 안전보건관리체계 구축 및 운영 안전·보건 관계 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상의 조치 등을 규정

(2) 주요 개념

중대산업재해(법 제2조 제2호)

「산업안전보건법」 제2조제1호에 따른 산업재해

- 가. 사망자가 1명 이상 발생
- 나. 동일한 사고로 6개월 이상 치료가 필요한 부상자가 2명 이상 발생
- 다. 동일한 유해요인으로 급성중독 등 대통령령으로 정하는 직업성 질병자가 1년 이내에 3명 이상 발생

중대시민재해(법 제2조 제3호)

특정 원료 또는 제조물, 공중이용시설 또는
공중교통수단의 설계, 제조, 설치, 관리상의 결함을
원인으로 하여 발생한 재해

- 가. 사망자가 1명 이상 발생
- 나. 동일한 사고로 2개월 이상 치료가 필요한 부상자가 10명 이상 발생
- 다. 동일한 원인으로 3개월 이상 치료가 필요한 질병자가 10명 이상 발생

(2) 주요 개념

종사자(법 제2조 제7호)

가. 「근로기준법」상의 근로자
나. 도급, 용역, 위탁 등 계약의 형식에 관계없이 그 사업의 수행을 위하여 대가를 목적으로 노무를 제공하는 자
다. 사업이 여러 차례의 도급에 따라 행하여지는 경우에는 각 단계의 수급인 및 수급인과 가목 또는 나목의 관계가 있는 자

사업주, 경영책임자(법 제2조 제8호,9호)

“사업주”란 자신의 사업을 영위하는 자, 타인의 노무를 제공받아 사업을 하는 자를 말한다.
“경영책임자등”이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.
가. 사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람 또는 이에 준하여 안전보건에 관한 업무를 담당하는 사람
나. 중앙행정기관의 장, 지방자치단체의 장, 「지방공기업법」에 따른 지방공기업의 장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조부터 제6조까지의 규정에 따라 지정된 공공기관의 장

사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람 : 해당 사업에서의 ❶직무 ❷책임과 권한 및 ❸기업의 의사 결정 구조 등을 종합적으로 고려하여 ‘실질적으로’ 사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람이 안전·보건 확보의무 이행에 관한 최종적인 의사결정권을 가진 자

이에 준하여 안전보건에 관한 업무를 담당하는 사람 : 사업 또는 사업장 전반의 안전 및 보건에 관한 조직·인력·예산 등에 관하여 대표이사 등 경영책임자에 준하여 총괄하는 권한과 책임을 가지는 등 최종 결정권을 가진 자

(3) 사업주 및 경영책임자들의 의무 – 안전 및 보건 확보 의무

중대산업재해(법 제2조 제2호)

'자신이 영위하는 사업'(법 제4조 제1항)
'도급, 용역, 위탁 등 타인의 노무를 제공받아 사업을 하는 경우(법 제5조, 단, 그 시설, 장비 장소 등에 대해 실질적으로 지배·운영·관리하는 책임이 있는 경우에 한함)'
안전·보건 확보 의무를 부담

1. 재해예방에 필요한 인력 및 예산 등 안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치
3. 중앙행정기관·지방자치단체가 관계 법령에 따라 개선시정 등을 명한 사항의 이행에 관한 조치

중대시민재해(법 제2조 제3호)

업주나 법인이 실질적으로 지배·운영·관리
1)사업 또는 사업장에서 생산·제조·판매·유통 중인 원료나 제조물의 설계, 제조, 관리상의 결함(법 제9조 제1항)
2)공중이용시설 또는 공중교통수단의 설계, 설치, 관리상의 결함(법 제9조 제2항)으로 인한 그 이용자 또는 그 밖의 사람의 생명, 신체의 안전을 위한 안전·보건 확보 의무

2. 재해 발생 시 재발방지 대책의 수립 및 그 이행에 관한 조치
4. 안전·보건 관계 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상의 조치

(4) 산업안전보건법과의 비교

		중대재해처벌법	산업안전보건법
처벌대상		중대산업재해 및 중대시민재해	중대산업재해
보호대상		종사자 및 이용자	근로자
형사처벌대상		개인사업자(사업주) 또는 경영책임자등법인	행위자
제3자로부터의 노무제공유형		도급, 위탁, 용역	도급
형사처벌 형량	사망 시	1년 이상 징역 또는 10억 이하 벌금(병과 가능) 법인 : 50억원 이하 벌금	7년 이상 징역 또는 1억 이하 벌금 법인 : 1억원 이하 벌금
	그 외	<u>(사망 외의 중대재해 발생 시)</u> 7년 이상 징역 또는 1억 이하 벌금 법인 : 10억원 이하 벌금	<u>(안전 보건 조치 미준수 시)</u> 5년 이상 징역 또는 5천만원 이하 벌금 법인 : 관련 규정의 벌금
징벌적 손해배상		(고의, 중과실) 손해액의 5배 이하	없음

(5) 관련 이슈

□ 이슈 1 : '경영책임자등'의 해석

- '안전담당 임원'이 있는 경우 '대표이사'가 책임을 면한다고 볼 수 있는지 문제되나 기존 산안법 해석과 중대재해법 취지를 고려할 때 책임을 면한다고 보기 어렵다고 보임
- 안전담당 임원의 구체적인 범위가 문제가 될 수 있으나 문언의 형식에 비추어 볼 때 **안전담당 임원의 권한과 등기 여부, 다른 이사와의 관계 등을 종합적으로 고려**해야 함

□ 이슈 2 : 징벌적 손해배상 책임 및 법인 또는 기관의 책임 면제

- 중대재해처벌법은 경영책임자등의 의무위반 행위는 '**고의 또는 중대한 과실**'로 인한 경우에 한해 징벌적 손해배상책임을 인정하므로, **경과실**로 인한 의무위반 행위로 중대재해가 발생한 경우에는 법인 또는 기관에 징벌적 손해배상책임을 인정되지 아니함

(5) 관련 이슈

□ 이슈 3 : 도급, 용역, 위탁 등 관계에서의 경영책임자 등의 책임

- 중대재해처벌법 제5조 단서에서 의미하는 도급인인 법인이 시설 등에 대해 실질적으로 지배·관리를 하지 않는다고 인정되는 경우는 **매우 제한적일 것으로 예상됨.**
- 설비가 수급인 소유이고, 구획을 분명히 해 도급인이 사업장과 구별할 때 등 그것이 수급인이 스스로의 판단에 따라 사업장 시설/장비 변경에 관한 결정권한을 행사할 수 있는 경우를 예상

□ 이슈 4 : 법인 또는 기관의 형사책임 면제

- 법원 및 고용노동부의 선례가 축적돼야 할 것으로 보이나, ①실질적인 현장 안전교육 및 점검이 이루어질 필요가 있고(서류를 구비하는 수준으로는 부족), ② 상시적인 점검 활동을 통해 법령상 의무의 이행 여부를 확인할 필요가 있으며, ③정기적으로 외부 전문기관의 컨설팅이나 점검을 받는 것도 고려

Part 2 2022년 시행 법령 소개

최저임금법 현황 (2022.1.1 대비)

연도별 최저임금 결정현황



출처: 최저임금위원회

- 고용노동부는 2022년도 적용 최저임금을 **시간급 9,160원**(인상률 5.05%, 증 440원)으로 고시
- 월급으로 환산할 경우 1주 소정근로 40시간 근무 시(유급 주휴 포함, 월 209시간 기준) **1,914,440원**이며, 업종별 구분 없이 전 사업장에 동일한 최저임금이 적용

<최저임금 산입 범위 변경>

구성 항목	2021년	2022년
정기상여금	15%	10% (191,444원)
복리후생비 (현금지급)	3%	2% (38,289원)

2022년 시행 법령 소개

4대보험 요율 인상 (2022.1.1 적용)

건강보험요율	2021년	2022년	증감율(%)
보험요율	6.86%	6.99%	1.89

장기요양보험요율	2021년	2022년	증감율(%)
보험요율	11.52%	12.27%	6.51

고용보험요율 (실업급여)	2021년	2022년	증감율(%)
보험요율	0.8	0.9%	12.5

Part 3 2021년 핵심 판례 및 행정해석 리뷰

1. 저성과자에 대한 해고 사유의 정당성 판단 이슈(대법 2018다253680)
2. 1년 기간제 근로자의 연차유급휴가 일수 : 최대 26일 아닌 최대 11일(대법 2021다227100)
3. 고정시간외수당(고정OT)의 통상임금 여부 판단 이슈 (대법 2020다224739)
4. 주휴수당 및 연차휴가 산정방법 관련 행정해석 변경 지침 (임금근로시간과-1736)
5. 경영성과급의 평균임금 해당 여부 판단 이슈 - 사례 비교를 중심으로
6. 용역업체 변경에 따른 기존 근로자의 고용승계 기대권 인정 : 고용승계 거부는 부당해고 (대법 2016두57045)
7. 일할 계산 규정이 있는 정기상여금, 명절상여금의 통상임금 인정 (대법 2016도10544)

Part 3

2021년 핵심 판례 및 행정해석 리뷰

저성과자에 대한 해고 사유의 정당성 판단 이슈 (대법 2018다253680)

(1) 사건 개요

시간	내용
2015.02 ~ 2015.12	3년 동안 종합인사평가와 성과평가 결과를 기준으로 하위 2% 이내에 해당하는 저조한 직무역량을 보인 과장급 이상 직원을 직무재배치 교육
2016 상반기	성과 평가 결과 근로자 甲,乙 에게 D등급 부여
2016.8.27~ 2016.09.01	근로자 甲,乙에게 취업규칙 제 16조의 1 제 1호("근무성적 또는 능력이 현저하게 불량하여 직무를 수행할 수 없다고 인정되었을 때")에 해당함을 이유로 해고
2017.12	1심 원고 패소
2018.07	2심 항소 기각
2021.02	3심 상고 기각(확정 판결)

저성과자에 대한 해고 사유의 정당성 판단 이슈 (대법 2018다253680)

(2) 법원 판단

사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도인지는 근로자의 지위와 담당 업무의 내용, 그에 따라 요구되는 성과나 전문성의 정도, 근로자의 근무성적이나 근무능력이 부진한 정도와 기간, 사용자가 교육과 전환배치 등 근무성적이나 근무능력 개선을 위한 기회를 부여하였는지 여부, 개선의 기회가 부여된 이후 근로자의 근무성적이나 근무능력의 개선 여부, 근로자의 태도, 사업장의 여건 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 합리적으로 판단하여야 한다.

업무 능력 부진으로 인한 해고의 정당성 판단에 있어 2월 판례는 **업무 능력 부진에 대한 세부적인 판단요소**를 제시하면서 회사의 고용유지 노력에도 불구하고 고용관계를 계속할 수 없다고 인정된다는 정당한 이유가 있다고 보았음

저성과자에 대한 해고 사유의 정당성 판단 이슈 (대법 2018다253680)

① 저성과자 선정에 있어 객관성 및 공정성

저성과자를 선정함에 있어 장기간 저성과가 나타나는 것을 전제로 저성과에 대한 평가가 공정하고 객관적인 기준에 따라 실시되었는지 여부가 필요함

② 근로자에게 업무수행능력 개선 기회 부여

회사는 해고에 앞서 선행활동으로 저성과자의 업무수행능력이 개선될 수 있도록 업무와 관련된 역량 개발 기회를 부여하거나 근무환경 개선 또는 전환 배치를 통해 저성과자의 업무 능력이 향상될 수 있도록 적절한 기회를 부여해야함

즉, 저성과자로 판단된 경우에 그 즉시 해고 통지 등을 하는 것이 아니라 능력 개발을 위한 시간이나 근로자가 업무를 익히기에 충분하다고 인정될 수 있는 시간이 부여되어야 함

③ 최후의 수단으로의 해고

회사의 개선노력에도 불구하고 저성과자의 개선의 여지가 없을 때, 해고는 최후의 수단으로 활용할 수 있으며, 이 경우 관련 근거규정(취업규칙상 해고사유로 '업무능력이 불량하여 직무를 수행할 수 없다고 인정되었을 때' 등)이 존재하여야 함

Part 3

2021년 핵심 판례 및 행정해석 리뷰

저성과자에 대한 해고 사유의 정당성 판단 이슈 (대법 2018다253680)

해당 판례는 저성과자에 대한 일반 해고에 대한 가능성을 인정한 판결로 큰 의의가 있음
물론, 저성과자라는 이유로 해고를 하기 전해 회사는 해고의 정당성을 확보하기
근로자에게 충분한 기회를 부여하여야 하며, 결국 저성과자 관리프로그램 구축이 필요함

	징계해고	일반해고
근거	취업규칙상 징계사유에 해당하여야 함	취업규칙상 해고사유에 해당하여야 함
절차	취업규칙상 징계절차규정을 따라야 함 근로기준법 제27조에 따른 서면통지	징계절차 규정을 따르지 않아도 무방하며, 법정 절차인 서면통보의무만 존재함

Part 3

2021년 핵심 판례 및 행정해석 리뷰

1년 기간제 근로자의 연차유급휴가 일수 : 최대 26일 아닌 최대 11일 (대법 2021다227100)

(1) 사건 개요

시간	내용
2017.08.01	근로자 A와 사용자의 1년 기간제 근로계약 체결
2018.07.31	계약 만료에 따른 근로자 A 퇴사
2020.04.21	이전에 근로자 A에게 지급한 11일분의 연차 유급휴가 수당 (717,150원)을 반환하는 부당이득반환청구 소송 및 국가에 대한 손해배상 청구 소송 제기
2020.10	1심 원고 패소(부당이득 반환청구, 손해배상청구 소송 모두 패소)
2021.04	2심 항소 기각(부당이득 반환청구 승소, 손해배상청구 소송 패소)
2021.02	3심 상고 기각(확정 판결)

Part 3 2021년 핵심 판례 및 행정해석 리뷰

1년 기간제 근로자의 연차유급휴가 일수 : 최대 26일 아닌 최대 11일 (대법 2021다227100)

(2) 관련 법리

근로기준법 제60조(연차 유급휴가)

- ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ④ 사용자는 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 제1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다.

관련 판례 법리 : 연차 유급휴가의 발생 시점

연차유급휴가를 사용할 권리는 다른 특별한 정함이 없는 한 그 **전년도 1년간의 근로를 마친 다음 날 발생한다**고 보아야 하므로, 그 전에 퇴직 등으로 근로관계가 종료한 경우에는 연차휴가를 사용할 권리에 대한 보상으로서의 연차유급휴가수당도 청구할 수 없다고 보았다.
(대법원 2018.6.28 선고 2016다48297 판결)

1년 기간제 근로자의 연차유급휴가 일수 : 최대 26일 아닌 최대 11일 (대법 2021다227100)

(3) 법원 판단

① 최초 1년간 연차휴가를 사용한 경우 그다음 해 연차휴가가 줄어드는 것을 방지하기 위한 것이므로, 이를 근거로 1년 동안만 근로를 제공한 근로자에게 제60조제2항과 제1항이 중첩적으로 적용된다고 볼 수는 없다. ② 연차휴가를 사용할 권리는 다른 특별한 정함이 없는 한 그 전년도 1년간의 근로를 마친 다음 날 발생한다고 보아야 하므로, 그 전에 퇴직 등으로 근로관계가 종료한 경우에는 연차휴가를 사용할 권리에 대한 보상으로서의 연차휴가수당도 청구할 수 없다. ③ 근로자에게 근로기준법 제 60조 제1항 및 제2항을 동시에 적용한다면 근로자의 휴가 일수인 25일을 초과하는 휴가를 부여받게 되는데, 이는 연차 유급휴가에 관한 근로기준법 제60조제4항의 문언에 따른 해석의 범위를 넘는 것일 뿐만 아니라 장기근속 근로자와 비교하여 1년 기간제 근로계약을 체결한 근로자를 더 우대하는 결과가 되어 형평의 원칙에도 반한다. ④ 연차휴가를 사용할 해당 연도가 아니라 그 전년도 1년간의 근로에 대한 대가라는 점과 일정기간 출근한 근로자에게 일정기간 유급으로 근로의무를 면제함으로써 정신적·육체적 휴양의 기회를 제공하고 문화적 생활의 향상을 기하기 위한 것이라는 연차휴가 제도의 목적을 고려하면, 근로기준법 제60조제1항은 최초 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자가 그다음 해에도 근로관계를 유지하는 것을 전제로 하여 2년차에 15일의 유급휴가를 주어야 한다는 취지로 해석함이 타당하다.

Part 3

2021년 핵심 판례 및 행정해석 리뷰

1년 기간제 근로자의 연차유급휴가 일수 : 최대 26일 아닌 최대 11일 (대법 2021다227100)

	대법원	노동부
휴가 발생일	1년간의 근로를 마친 날	근속기간이 1년이 되는 날
휴가 일수	<u>최대 11일</u>	최대 26일 (11일 + 15일)

연차휴가는 1년간 근로를 마친 다음날 발생하는 것 대법원의 일관된 입장이며,
1년만 근무하고 퇴사하는 근로자에게는 최대 **11일의 연차휴가**가 발생함
이는, 기간제 근로자에 한정되는 것이 아니라 정규직 근로자에게도 동일하게 적용됨
최근 고용노동부도 대법원의 입장에 따라 행정해석의 내용을 변경하였음

Part 3

2021년 핵심 판례 및 행정해석 리뷰

고정시간외수당(고정OT)의 통상임금 여부 판단 이슈(대법 2020다224739)

(1) 사건 개요

시간	내용
1980~ 1994.03	월급제 근로자에게 기본급 외에 '시간 외 수당' 명목으로 '기본급 20%상당액의 수당'을 지급하고, 별도 법정수당을 지급하지 아니함 시급제 근로자에게는 '기본급 20%상당액의 수당'을 지급하지 아니하고, 실제 시간 외 근로시간에 따라 법정수당을 지급함
1994.04 ~2011.03	'기본급 20% 상당액 수당'의 명칭을 '자기계발비'로 바꾸고 월급제 근로자 뿐 아니라 시급제 근로자에게도 지급하였으며 이후 자기계발비는 '시간외수당'으로 명칭이 변경됐고 2011년 3월쯤부터 '고정시간외수당'으로 변경
2016.08	근로자들이 고정시간외수당을 통상임금에 포함시켜 이를 기초로 다시 산정한 추가 근로수당을 지급하라"며 소송을 제기

고정시간외수당(고정OT)의 통상임금 여부 판단 이슈(대법 2020다224739)

(2) 관련 법리

어떤 임금이 통상임금에 해당하기 위해서는 ①소정근로의 대가이면서 ②정기성, ③일률성, ④고정성이라는 요건을 갖추어야 함(대법 2012다89399 판결)

① 소정근로대가성 ★

소정근로의 대가라 함은 근로자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로에 관하여 사용자와 근로자가 지급하기로 약정한 금품을 말한다. 근로자가 소정근로시간을 초과하여 근로를 제공하거나 근로계약에서 제공하기로 정한 근로 외의 근로를 특별히 제공함으로써 사용자로부터 추가로 지급받는 임금이나 소정근로시간의 근로와는 관련 없이 지급받는 임금은 소정근로의 대가라 할 수 없으므로 통상임금에 속하지 아니한다. 소정근로의 대가가 무엇인지는 근로자와 사용자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로자의 근로의 가치를 어떻게 평가하고 그에 대하여 얼마의 금품을 지급하기로 정하였는지를 기준으로 전체적으로 판단하여야 한다.

② 정기성

정기성을 갖추어야 한다는 것은 임금이 일정한 간격을 두고 계속적으로 지급되어야 함을 의미한다.

고정시간외수당(고정OT)의 통상임금 여부 판단 이슈(대법 2020다224739)

어떤 임금이 통상임금에 해당하기 위해서는 ①소정근로의 대가이면서 ②정기성, ③일률성, ④고정성이라는 요건을 갖추어야 함(대법 2012다89399 판결)

③ 일률성

일률적으로 지급되는 것에는 '모든 근로자'에게 지급되는 것뿐만 아니라 '일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자'에게 지급되는 것도 포함된다. 여기서 '일정한 조건'이란 고정적이고 평균적인 임금을 산출하려는 통상임금의 개념에 비추어 볼 때 고정적인 조건이어야 한다.

④ 고정성

고정성이라 함은 '근로자가 제공한 근로에 대하여 업적, 성과 기타의 추가적인 조건과 관계없이 당연히 지급될 것이 확정되어 있는 성질'을 말하고, 임의의 날에 소정근로시간을 근무한 근로자가 그 다음 날 퇴직한다 하더라도 그 하루의 근로에 대한 대가로 당연히고도 확정적으로 지급받게 되는 최소한의 임금'이라고 정의할 수 있다.

고정시간외수당(고정OT)의 통상임금 여부 판단 이슈(대법 2020다224739)

(3) 법원 판단

① ‘시간외수당’이 월급제 근로자의 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로의 대가라고 볼 만한 자료를 기록상 찾을 수 없다.
② 조기출퇴근제 시행기간 동안 위 ‘시간외수당’의 명칭이 ‘자기계발비’로 변경되었으며 시급제 근로자에게도 같은 명칭의 수당이 지급되었다고 하더라도, 같은 기간동안 시급제 근로자들에게는 평일 연장·야간근로에 대한 별도의 법정수당이 지급된 점 등에 비추어 보면 월급제 근로자들에게 종전과 마찬가지로 지급된 ‘기본급 20% 상당액의 수당’의 성격이 소정근로의 대가로 변경되었다고 단정하기 어렵다. ③ 조기출퇴근제 폐지 이후에는 ‘기본급 20% 상당액의 수당’이 월급제 근로자들의 평일 소정근로시간을 초과하여 제공하는 근로에 대한 대가로서 지급되었을 가능성을 배제할 수 없다. ④ 피고가 이 사건 고정시간외수당을 신규채용자·퇴직자 등에게 일할 계산하여 지급하였다는 등의 사정만으로 위 수당이 소정근로의 대가로서 지급되었다고 단정할 수도 없다.

- 고정OT의 ①연혁(소정근로의 대가로 지급된 것이 아님), ②지급실태(별도의 법정수당 지급X), ③산정방식(법정수당과 계산방식이 유사함 '월240시간의 20%인 48시간은 월 32시간의 1.5배한 시간과 같음') 등을 고려하여 고정OT가 통상임금의 요건인 소정근로의 대가로 지급되었다고 보기 어렵다고 판단함

Part 3 2021년 핵심 판례 및 행정해석 리뷰

* 고정OT근로계약과 포괄임금근로계약과의 비교

	고정OT 근로계약	포괄임금근로계약
개 념	당사자간의 합의로 연장근로를 사전에 약정하고 그에 상응하는 임금을 지급하는 것	근로시간 산정이 어려운 경우 일정액을 법정수당의 개념으로 지급하는 것
유효성	최저임금 또는 법정가산임금에 위반하지 않으면 유효	근로시간 산정이 어려운 경우에 제한적으로 유효
임금지급	사전에 약정된 연장근로가 없었다 하더라도 약정된 임금은 지급하여야 하며, 약정된 연장근로를 초과한 경우 추가 임금을 지급하여야 함.	근로시간 산정이 어려우므로 약정된 임금을 지급하여야 하며, 추가 임금 지급의무가 없음
예시	근로계약서 中 1. 임금은 아래와 같이 구성된다. 기본급 : 2,090,000원 연장근로수당 : 325,500원 (1주 5시간 연장근로) 2. 근로자는 업무에 따른 연장근로에 동의한다.	근로계약서 中 1. 임금은 아래와 같이 구성된다. 기본급 : 2,500,000원 (법정 제 수당 포함) 2. 근로자는 근로시간 산정이 어려운 근로자로 위와 같은 포괄임금계약에 동의한다.

주휴수당 및 연차휴가 산정방법 관련 행정해석 변경 지침(임금근로시간과-1736)

- **(변경전)** 1주간의 소정근로일을 개근하고 아울러 1주를 초과하여 (예 : 8일째) 근로가 예정되어 있는 경우 주휴수당 발생 (근로기준정책과-6551, 2015.12.7. 등)
- **(변경후)** 1주간 근로관계가 존속되고 그 기간 동안의 소정근로일에 개근하였다면 **1주를 초과한 날 (8일째)의 근로가 예정되어 있지 않더라도** 주휴수당 발생

근로기준법에서 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장"하도록 하고(제55조①)

시행령에서는 "1주 동안의 소정근로일을 개근한 자"에게 주도록 규정(제30조①)하고 있으므로,

법령상 그 다음 주까지 근로관계가 유지되어야 한다는 내용은 없으며

"1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장"한다는 규정은 최소한 1주 동안의 근로관계 존속을 전제로 한다고 보아야함
다만, 일할계산 방식을 운영하는 월급제의 경우까지 주휴수당 발생여부를 고려할 필요는 없음

Part 3

2021년 핵심 판례 및 행정해석 리뷰

주휴수당 및 연차휴가 산정방법 관련 행정해석 변경 지침(임금근로시간과-1736)

월	화	수	목	금	토	일
출근	출근	출근	출근	출근	퇴직	

주휴 수당 미발생

월	화	수	목	금	토	일
출근	출근	출근	출근	출근	휴일	퇴직

주휴 수당 발생

월	화	수	목	금	토	일	월
출근	출근	출근	출근	출근	휴일	주휴일	퇴직

주휴 수당 발생

퇴직일자가 주휴일 이전인지에 따라 주휴 수당 지급 여부가 달라짐
일할계산을 하는 월급제 근로자에게는 특별히 고려할 사항이 아님

주휴수당 및 연차휴가 산정방법 관련 행정해석 변경 지침(임금근로시간과-1736)

- **(변경전)** 그동안 약정 육아휴직 기간에 대해서는 행정해석이 없었으며, 업무 외 개인적 상병 등 근로자 귀책사유로 소정근로일에 근로를 제공하지 못한 경우, 별도 정한 바가 없다면 이를 **결근**으로 보아 연차휴가를 산정 (근로조건지도과-1755, 2008.5.29.)
- **(변경후)** 근로계약, 취업규칙 또는 단체협약 등에 근거하거나 사용자의 허락하에 부여받은 약정 육아휴직 또는 업무 외 부상·질병 휴직 등의 기간은 근로제공 의무가 정지되는 휴직으로, 개인적 귀책사유로 근로제공을 하지 않은 결근과는 다름

과거 행정해석은 **약정 육아휴직**을 결근으로 처리하여 출근율을 산정하여 연차휴가를 부여하여야 한다는 입장이었으나, 변경된 행정해석은 약정육아휴직은 사업장의 허락에 따른 것이므로 결근과는 달라, **소정근로일수에서 제외하여 출근율을 산정하여 연차휴가를 부여하여야 한다고 변경함**

Part 3 2021년 핵심 판례 및 행정해석 리뷰

주휴수당 및 연차휴가 산정방법 관련 행정해석 변경 지침(임금근로시간과-1736)

- **(변경전)** 연차휴가 산정기간에 적법한 쟁의행위기간이 포함된 경우라 하더라도 제60조제2항에 따른 연차휴가는 1일(日) 단위로 부여 및 사용이 원칙이므로 비례하여 부여할 수 없음 (근로기준정책과-8676, 2018.12.28. 등)
- **(변경후)** 연차휴가를 “일” 단위로 주어야 한다는 명문의 규정이 있는 것이 아니고, 실무상으로도 시간단위 연차사용이 활발하게 이뤄지고 있는 것이 현실이며, 쟁의행위의 법적 성질 및 효과는 제60조 제1항이나 제2항에서 동일하게 평가되어야 하므로, 연차휴가 비례적 산정 방법에 대한 대법원 판결 (2011다4629, 2015다66052 등) 법리는 제60조제1항 및 **제2항 모두 동일하게 적용**하는 것이 타당함

1년 미만 근로자나 출근율이 80%미만인 근로자에게 적용되는
근로기준법 제 60조 제 2항에도 비례 산정 즉 **소수점 단위(시간 단위)의 연차 산정이 가능함**

* 연차휴가일수(시간) = 1일(소정근로시간) × [월 실질 소정근로일수(월 소정근로일수 - 쟁의행위 등의 기간의 소정근로일수)] / 월 소정근로일수

Part 3 2021년 핵심 판례 및 행정해석 리뷰

경영성과급의 평균임금 해당 여부 판단 이슈 - 사례 비교를 중심으로

(1) 관련 법리

근로기준법 제2조 제1항 제6호(정의)

“평균임금”이란 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말한다. 근로자가 취업한 후 3개월 미만인 경우도 이에 준한다.

관련 판례 법리 : 평균 임금의 기본 발생 조건

평균임금 산정의 기초가 되는 임금은 **사용자가 근로의 대가로 근로자에게 지급하는 금품**으로서, 근로자에게 계속적·정기적으로 지급되고 단체협약, 취업규칙, 급여규정, 근로계약, 노동관행 등에 의하여 사용자에게 그 **지급의무**가 지워져 있는 것을 말한다. 한편 어떤 금품이 근로의 대상으로 지급된 것이냐를 판단함에 있어서는 그 금품지급의무의 발생이 **근로제공과 직접적으로 관련되거나 그 것과 밀접하게 관련된 것**으로 볼 수 있어야 한다. 대법2011.7.14 (선고2011다23149)

2021년 경영성과급의 평균임금 해당여부 판결이 사실관계등에 따라 엇갈린 판결이 나오고 있음

Part 3 2021년 핵심 판례 및 행정해석 리뷰

경영성과급의 평균임금 해당 여부 판단 이슈 - 사례 비교를 중심으로

(2) 2021년 판결사례

	(엘지디스플레이)	(현대해상)	(하이닉스)	(삼성전자)
평균 임금 인정 여부	부정	긍정	부정	긍정
판단근거	지급 여부나 지급 조건이 유동적이고 불확정하여 지급의무가 있다고 보기 어려우며 경영성과급은 주주의 이익을 일부 희생하여 근로자들에게 배분하는 점으로 회사에 지급의무를 부담할 수는 없음	경영성과급 지급기준을 매년 내부적으로 결정하였고 , 경영성과급 지급에 관한 설명 자료를 직원들에게 홍보 및 배포하는 등 직원들로 하여금 경영성과급이 평균임금에 해당한다는 관행이 있음을 인식	지급사유나 지급조건이 불확정적이며, 지급여부가 근로제공과 직접적 관련이 없는 불확정적인 조건에 의존하며, 전체 급여에서 차지하는 비중도 해마다 달라 일률적으로 평가하기 어려워 평균임금 취지와 어긋남	매년 일정 시기에 급여 규정에서 지급여부를 결정 하고 있었으며 근로의 질을 높이기 위한 근로자들의 노력에 대가이며, 근로자들의 전체급여에서 차지하는 비중이 상당함

Part 3 2021년 핵심 판례 및 행정해석 리뷰

용역업체 변경에 따른 기존 근로자의 고용승계 기대권 인정 : 고용승계 거부는 부당해고 (대법 2016두57045)

(1) 사건 개요

시간	내용
2013.09.01 ~2014.8.31	원청업체에게 위탁을 받은 용역업체A 가 1년 또는 2년 단위로 용역도급계약을 체결
2014.09.01	새로운 용역업체 B 가 용역도급계약을 낙찰 받으면서 기존 업체 소속 근로자 23명 중에서 4명의 고용승계를 거부
2015.02.16	원청업체가 고용승계를 거부당한 근로자들이 사용자의 고용승계 거부는 부당해고라 는 이유로 지방노동위원회에 제기한 부당해고 구제신청의 재심판정에 대한 소송 제기
2016.06	1심 원고 패소
2016.10	2심 항소 기각
2021.04	3심 상고 기각(확정 판결)

용역업체 변경에 따른 기존 근로자의 고용승계 기대권 인정 : 고용승계 거부는 부당하고 (대법 2016두57045)

(2) 법원 판단

도급업체가 사업장 내 업무의 일부를 기간을 정하여 다른 업체(이하 '용역업체'라고 한다)에 위탁하고, 용역업체가 위탁받은 용역업무의 수행을 위해 해당 용역계약의 종료 시점까지 기간제근로자를 사용하여 왔는데, 해당 용역업체의 계약기간이 만료되고 새로운 용역업체가 해당 업무를 위탁받아 도급업체와 사이에 용역계약을 체결한 경우, 새로운 용역업체가 종전 용역업체 소속 근로자에 대한 고용을 승계하여 새로운 근로관계가 성립될 것이라는 신뢰관계가 형성되었다면, 특별한 사정이 없는 한 근로자에게는 그에 따라 새로운 용역업체로 고용이 승계되리라는 기대권이 인정된다. (대법원 2011.4.14. 선고 2007두1729 판결, 대법원 2016.11.10. 선고 2014두45765 판결 등 취지 참조). 이때 근로자에게 고용승계에 대한 기대권이 인정되는지 여부는 새로운 용역업체가 종전 용역업체 소속 근로자에 대한 고용을 승계하기로 하는 조항을 포함하고 있는지 여부를 포함한 구체적인 계약내용, 해당 용역계약의 체결 동기와 경위, 도급업체 사업장에서의 용역업체 변경에 따른 고용승계 관련 기존 관행, 위탁의 대상으로서 근로자가 수행하는 업무의 내용, 새로운 용역업체와 근로자들의 인식 등 근로관계 및 해당 용역계약을 둘러싼 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.

- 해당 판결은 기존에 있던 "고용승계기대권"에 관한 법리를 다시 한번 확인시켜주고 있음
- 새로운 용역업체가 종전 용역업체 소속 근로자에 대한 고용을 승계해 새로운 근로관계가 성립될 것이라는 신뢰관계가 형성됐다면 특별한 사정이 없는 한 근로자에게는 그에 따라 새로운 용역업체로 고용이 승계되리라는 기대권이 인정됨

Part 3

2021년 핵심 판례 및 행정해석 리뷰

일할 계산 규정이 있는 정기상여금, 명절상여금의 통상임금 인정 (대법 2016다10544)

(1) 사건 개요

시간	내용
2011년 이전	A사는 명절상여금을 제외하고 700%의 상여금을 지급하고 있었음
2012년 급여세척 신설	A사는 급여세척을 신설하여, 명절상여 100%를 포함하여 800%를 지급하기로 하며, 급여세척상 퇴직자에 대해서는 일할 계산하여 지급하기로 규정 하였음
급여세척 신설 이후	급여세척에도 불구하고 A사는 퇴직자에게 상여금을 일할 계산하여 지급하지 아니하였고 지급 당시 재직자에게만 상여금을 지급함. A사는 상여금을 통상임금에서 배제하고 연장근로수당 등 법정 수당을 지급하였음
	A사 직원들은 상여금을 통상임금에 포함하여 재 산정된 법정수당을 청구하였음
1심, 2심 판결	1심(800%의 상여금을 통상임금 인정) 2심(700%의 상여금 통상임금 인정, 100%명절 상여는 통상임금 부정)
대법원	2심 판결을 파기하고, 800%의 상여금을 통상임금으로 인정

일할 계산 규정이 있는 정기상여금, 명절상여금의 통상임금 인정 (대법 2016다10544)

(2) 법원 판단

피고는 1994년경부터 중도퇴직자에게 상여금을 일할 계산해서 지급하기 시작하였고, 피고의 2012년 급여세칙은 명절상여를 포함해서 이 사건 상여금을 지급일 이전 퇴직자에게도 근무일수에 비례하여 일할 지급한다는 것을 명시하고 있다.

피고 사업장에서 근로자 개인 또는 노동조합이 지급일 그 밖의 특정 시점 이전에 퇴사함으로써 명절상여를 받지 못한 근로자에게도 근무일수에 상응하는 명절상여를 지급할 것을 요구하거나 이의를 제기하지 않았다는 사정만으로 급여세칙 등 취업규칙이 정한 명절상여의 퇴직자 일할 지급 규정이 효력을 상실하였다거나 다른 내용으로 변경되었다고 단정할 수 없다. 피고가 노동조합과 묵시적 합의 또는 관행에 따라 퇴직한 근로자에게는 명절상여를 지급하지 않았다는 근거로 내세우는 자료는 모두 품의서, 지급안 등과 같이 피고 내부적으로 작성한 자료에 불과하다. 피고가 퇴직한 근로자에게 명절상여를 지급하지 않는다는 사정을 공지하거나 근로자가 이러한 사정을 분명하게 인식하고 있었다고 볼 자료도 없다. 설령 피고 사업장에서 퇴직자에게 명절상여를 지급하지 않는 관행이 있었다고 하더라도, 그와 같은 일시적 관행이 있었다는 사정만으로 그것이 개별 근로자의 근로계약 내용이 되거나 근로관계를 규율하는 규범으로 확립되어 있었다고 보기 어렵다.

- 중도 퇴사자에게 일할 계산한다는 명시적인 규정이 있었으므로, 지급 당시 재직자에게만 상여금을 지급 했다는 사실만으로 근로계약의 내용을 이루고 있다는 노동관행이라고 보기는 어려우므로 급여세칙 규정에 따라 통상임금을 인정함
 - 재직자 조건이 붙어있는 상여금의 통상임금을 인정한 것이 아니므로, 기존 입장을 변경하는 판결은 아님

End of Document



경기도 성남시 분당구 판교역로 178 서건타워 801호

T. 031) 704 - 1223

F. 031) 8016 – 3498

www.hr-korea.co.kr