



110-714 서울시 종로구 종로1가 1번지 교보빌딩 9, 16층
Tel. 02-3458-0971, Fax. 02-595-1892

안녕하십니까, 법무법인(유) 한결의 인사노무팀입니다.
2012년 10월부터 매월 주요한 노동판결과 인사노무 이슈 등 새로운 정보를 전달하는 뉴스레터를 발간합니다.
고객사 인사노무 담당자, 법규 담당자들을 비롯하여 일선에서 인사노무관리 실무를 하시는 여러분께 실질적인
도움이 되고, 나아가 합리적인 노사문화 형성에 기여할 수 있기를 기대합니다.
많은 지도 편달을 부탁드립니다. 법무법인(유)한결 인사노무팀

이슈 판례 1.

부당대기발령중 경쟁사 창업했어도 취업불가능으로 단정 어려워

이 사건은 (주)시사저널의 일방적인 기사삭제에 항의해 업무지시를 거부한 원고들에 대하여 회사가 무기정직에 이어 대기발령을 하고, 대기발령 기간 중 이들이 경쟁매체인 시사IN을 창업한 것을 이유로 해고하자 원고들이 정직 및 대기발령과 해고의 무효를 확인하고 그 기간 동안의 임금을 달라는 소송을 제기한 것이었다. 대법원은, 대기발령기간 동안 취업이 사실상 불가능한 상태에 있었다면 임금 지급의무가 없다 할 것이나, 부당대기발령의 귀책사유가 사용자에게 있다면 원고들이 대기 발령기간 중 경업금지 의무를 위반하여 경쟁사를 창업하였다 할지라도 이는 사용자의 귀책사유(부당 대기발령)로 인한 것이므로 위 기간 동안 원고들의 근로제공이 사실상 불가능한 것으로 보기 어렵다며 원심 판결을 파기하였다. 한편, 대법원은 원고들이 경쟁사를 창업한 것은 정당한 해고사유라며 원고들의 상고를 기각했다.

대법 2012. 9. 27. 선고 2010나99279 판결

쟁 점

부당한 대기발령, 부당 해고기간 중 사용자가 임금 지급 의무를 면할 수 있는 “근로제공이 사실상 불가능한 상태”로 인정되기 위한 판단 기준

요 지

부당 정직 및 대기발령, 부당 해고 등의 경우에는 그 기간 동안 임금을 소급 지급하여야 함은 당연하나, 부당 징계 기간이라 하더라도 근로자들이 “사실상 사용자에게 근로제공을 할 수 없는 상태”에 있는 경우에는 임금 지급의무가 없다. 그러나, 부당 징계 기간 동안 “근로자들이 사용자에게 근로제공을 할 수 없는 상태”인지 여부는, 징계의 경위, 근로 제공을 할 수 없게 된 이유와 경위 등을 종합하여 신중하게 판단해야 한다. 이 사건에서 원고들이 피고를 사직한 다른 기자들과 함께 주식회사 참언론을 설립하고 시사IN을 발간하는 데 관여하였다 하더라도, 피고의 징계가 없었다고 하더라도 원고들의 위와 같은 행위가 행하여졌을 것으로 단정하기 어렵다.

기업에서의 시사점

대부분의 기업에서는 경업금지 위반을 징계사유로 규정하고 있고, 이 사건과 같이 대기발령기간동안 직접적인 경쟁업체를 설립한 행위는 사회통념상 근로관계를 계속하기 어려운 경우로 해고사유가 될 수 있습니다. 그러나, 대기발령이 부당한 것으로 인정되면 경쟁업체 창업 종사가 곧바로 사용자에게 대한 근로제공 불능으로 인정되어 임금지급의무가 없게 되는 것은 아님을 주의할 필요가 있습니다.

본 뉴스레터는 법무법인(유) 한결의 고객에게 일반적인 정보를 제공하기 위하여 발행되는 것으로서 수록된 내용은 한결의 공식적인 견해나 법률 의견이 아님을 알려드립니다. 본 뉴스레터의 주제와 관련한 법률문제가 발생할 경우 반드시 법률전문가의 조언을 받으시기 바랍니다.

Copyright 2012 © Hankyul All Rights Reserved

이슈 판례 2.

과반수로 찬성 의결한 노조상급단체 탈퇴는 무효

서울고등법원 제25민사부는 지난 9월 12일 1심 결정을 취소하고, 본안 판결 확정시까지 서울지하철노조의 민주노총 탈퇴와 국민노총 가입 의결 효력을 정지한다는 가처분 결정을 내렸다. 한편, 서울 지하철 노조의 민주노총 탈퇴 등은 특별결의 요건인 과반수 출석에 2/3 이상 찬성을 거쳐야 하는데 과반수 출석에 53.02%의 찬성만 얻은 의결은 무효라면서 제기된 총회의결무효확인 본안소송에서 1,2심 모두 원고 승소 판결이 선고된 바 있다.

서울고법 2012. 9. 12. 2011라1252 결정

쟁점

노조 규약에 민주노총에 가입한다고 명시하고 있으므로, 민주노총을 탈퇴하려면 노동조합및노동관계조정법(이하 '노조법')상 규약변경의 특별결의를 해야 하는 것인지, 아니면 규약에 민주노총 가입을 명시한 것은 상급단체의 명칭을 요식적으로 기재한 것에 불과하고, 상급단체 가입이나 탈퇴에 관한 사항은 노조법 16조 1항 6호 '연합단체의 탈퇴에 관한 사항'으로, 노조법 16조 2항 단서의 규약 자체 변경에 대한 결의가 아니므로 일반결의 사항에 속하는 것인지

요지

노조법 제11조 제5호에서 '소속된 연합단체가 있는 경우에 그 명칭'을 규약의 필요적 기재사항으로 명시하고 있고, 피고의 규약 제5조 제8호와 제5조의1은 연합단체의 설립과 가입에 관한 사항을 노동조합의 목적 달성을 위한 주요 사업의 하나로 명시하면서 '피고는 민주노총에 가입한다'고 규정하고 있는바, 이처럼 규약에 소속된 연합단체의 명칭이 기재된 이상 소속된 연합단체를 탈퇴하는 의결은 기존의 소속된 연합단체의 명칭에 관한 규약을 실질적으로 변경하는 것으로 규약변경 절차에 따라야 한다.

기업에서의 시사점

노조법 16조 1호에서 조합총회의 일반결의 사항으로 '6호 연합단체의 설립 가입 또는 탈퇴에 관한 사항'을 규정하고 있지만, 노조가 규약에 상급 단체를 명시한 경우에는 이를 변경하려는 경우 특별결의 절차를 거쳐야 합니다. 노조 규약에 상급단체 명칭이 명시되어 있지 않은 경우는 상급 단체의 변경이 규약 변경이라 보기 어렵겠지만, 노조법 11조는 연합단체가 있는 경우 노조 규약에 이를 명시하도록 되어 있어, 일반 결의 대상이라고 쉽게 단정하기 어려운 점도 있습니다.

이경우 대표변호사 kwlee@hklaw.co.kr	강상현 변호사 shkang@hklaw.co.kr
이원재 변호사 wjlee@hklaw.co.kr	이상숙 변호사 sslee@hklaw.co.kr
김장식 변호사 jskim@hklaw.co.kr	이호준 변호사 hjlee@hklaw.co.kr
정경심 공인노무사 gsjung@hklaw.co.kr	

노동뉴스

개정된 연차휴가 규정 운용

2012년 8월 2일부터 시행된 개정 근로기준법에는 표와 같이 1년 중 80% 미만 근로한 근로자에게도 연차 휴가를 주도록 개정하였습니다.

근로기준법 개정전	근로기준법 개정후
제60조 ① 사용자는 1년간 8할 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다. ② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.	제60조 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.
	부칙 제4조(연차 유급휴가에 관한 적용례) 제60조 제2항의 개정규정은 이 법 시행 후의 근로기간이 최초로 1년이 되는 근로자로서 그 1년간 출근 기간이 80퍼센트 미만에 해당하는 근로자부터 적용한다.

대상 근로자 : 병가, 청원휴가, 노조전임 등으로 80% 미만 근로한 근로자
 휴 가 일 수 : 1개월 개근시 1일
 적용 시 점 : 2012. 8. 2. 이후 입사자는 1년 도과된 시점부터
 2012. 8. 2. 이전 입사자는 2013년 8월 2일부터

기업에서는 다음과 같은 점에 유의하십시오.

- 근무성적 기산을 매년 1월 1일부터 하는 기업이라도 위 적용시점부터 계산하는 것이 유리할 경우 근로기준법에 따라 적용하여야 함. 근로자에게 불리함에도 연초를 기산일로 통일하려면 휴가일 차이를 보전해 주어야 합니다.
- 1년간 80퍼센트 개근은 계속근로기간이 1년이 됨을 전제로 계산하는 것이므로, 입사한 지 1년이 되지 않는 자에게 적용하는 것은 아닙니다.
- 무단결근으로 80% 미만 개근한 자를 취업규칙에 따라 해고할 수는 있지만, 해고하지 않는다면 연차 휴가를 부여해야 합니다.