

이슈판례 1

기간제근로자 최장 2년계약만 허용한 기간제법은 합헌

헌재 2013. 10. 24. 결정 2010헌마219·265(병합) 결정

헌법재판소는 10월 24일 기간제 노동자를 최장 2년까지만 고용할 수 있도록 한 ‘기간제 및 단시간 근로자 보호에 관한 법’(기간제법) 조항이 합헌이라는 결정을 내렸다. 헌재는 기간제 노동자로 2년간 일하다 계약 갱신을 거절당한 최아무개 씨 등 3명이 낸 헌법소원심판 사건에서 “기간제 근로계약을 제한 없이 허용하면 단순노무직 등 일반 근로자들은 단기계약을 체결하지는 사용자 요구를 거부할 수 없어, 불안정 고용이 증가하고 정규직과의 격차가 심화할 것”이라며 “이런 상태를 방지해 고용불안을 해소하고 근로조건을 개선하기 위해서는 기간제 근로자 사용기간을 제한해 무기계약직으로의 전환을 유도할 수밖에 없다”고 밝혔다. 헌재는 재판관 7(합헌) 대 2(위헌) 의견으로 합헌 결정을 내렸는데, 소수 의견은 “고용잠재력이 충분하지 않은 현재 상황에서 기간제 근로자를 모두 무기계약직으로 전환하도록 한다는 것은 현실적으로 불가능해 사용자가 해당 근로자를 해고하고 다른 기간제 근로자로 대체하거나 통째로 외주화할 가능성이 높아 기간제법의 입법 목적과 달리 오히려 고용불안을 심화시킬 우려가 크다”는 것이었다.

■ 요지

1. 기간제근로자의 경우 동일한 사용자와는 2년을 초과하여 원칙적으로 기간제 근로계약을 체결할 수 없도록 한 것은, 2년을 초과하는 기간제근로자 사용을 억제함으로써 이들의 고용불안을 해소하고 그 근로조건을 개선하기 위한 것인 바, 기간제 근로계약을 제한 없이 허용할 경우, 일반 근로자층은 단기의 근로계약 체결을 강요당하더라도 이를 거부할 수 없을 것이며, 이 경우 불안정 고용은 증가할 것이고, 정규직과의 격차는 심화될 것이므로 이러한 사태를 방지하기 위해서는 기간제근로자 사용기간을 제한하여 무기계약직으로의 전환을 유도할 수밖에 없다.
2. 사적 관계인 노사관계에서 기간제근로자의 고용을 유지하기 위한 입법수단은 제한적일 수밖에 없으므로 심판대상조항으로 인해 개별 근로자들에게 일시 실업이 발생할 수 있으나, 이는 기간제근로자의 무기계약직 전환 유도와 근로조건 개선을 위해 불가피하고, 심판대상조항이 전반적으로는 고용불안 해소나 근로조건 개선에 긍정적으로 작용하고 있다는 것을 부인할 수 없다고 할 것이다.

■ 시사점

이 사건의 청구인은 기간제 근로기간을 2년으로 제한한 기간제법 제4조 1항이 계약의 자유, 직업선택의 자유, 근로의 권리 등을 침해한다며 위헌심판청구를 하였습니다. 이 규정은 2년을 초과해 근로한 기간제근로자는 무기계약 근로자로 본다는 같은 법 제4조 2항과 분리해서 위헌성을 따질 수 없습니다. 1항만 본다면 기간제근로자의 기본권을 침해하는 측면도 있다고 볼 수 있지만, 2년을 초과할 경우 무기계약직으로 전환하는, 강력한 기간제근로자 보호 장치와 관련짓는다면 위헌으로 볼 수 없다는 것이 헌법재판소의 판단입니다. 이 법이 시행된지 6년이 지났지만, 현실에서는 아직도 기간제계약의 최장 기간이나 2년 초과시 무기계약직 전환 규정을 모르는 경우가 많습니다. 다시 한번 기간제 운용의 법률적 효과와 기업의 부담을 확인하고 노무관리를 실행하여야 하겠습니다.

이슈판례 2

명예퇴직거부 근로자만 직무능력평가해 직권면직함은 부당

서울남부지법 2013. 10. 4. 선고 2013가합100584 판결

서울남부지법은 10월 4일 명예퇴직에 불응했다가 보직해임되고 결국 직무능력평가를 통해 직권면직된 2명의 근로자에 대한 ○○공사를 상대로 낸 해고무효확인소송에서 원고 승소 판결을 내렸다. 공사는 정부의 공공기관 선진화추진계획에 따라 2011년 정년을 3년 앞둔 직원들을 대상으로 명예퇴직자를 선정하고 명예퇴직을 신청하지 않은 직원들을 보직해임, 원거리 발령을 냈으며, 이듬해 7월에는 직무수행능력을 평가해 직권면직을 했다. 공사는 인사규정의 '직무수행능력의 현저한 부족으로 근무성적이 불량한 경우'를 직권면직의 이유로 들었다. 그러나, 재판부는 원고들이 "직권면직의 사유를 정한 인사규정의 '직무수행능력의 현저한 부족으로 근무성적이 불량한 경우'에 해당한다고 볼 수 없"고 "공공기관 선진화계획에 따라 공사가 인력감축을 추진하는 과정에서 한 직권면직은 정리해고를 단행할 정도로 경영상 위기에 있었다고 보기 어려워 긴박한 경영상의 필요가 존재하지 않는다"고 판시했다.

■ 요지

1. 원고들에 대한 직무능력수행 평가는 명예퇴직 대상자로 선정됐음에도 명예퇴직 신청을 하지 않자 보직해임·검무발령 뒤에 명예퇴직에 응하지 않은 근로자들만을 대상으로 한 것이라는 점, 원고들이 회사업무의 전산화가 이뤄진 이후에도 근무해 왔고 지사장 등 관리자로서 역할을 수행해 온 점 등을 보면 원고들이 직무수행능력 평가에서 좋지 않은 평가를 받았다는 이유만으로 '직무수행능력의 현저한 부족으로 근무성적이 불량한 경우'라는 직권면직의 사유가 있다고 보기 어렵다.
2. 공공기관 선진화 추진계획은 기능·조직·인력의 효율화를 통한 경쟁력 제고를 목적으로 하는 것이지 인력감축 자체를 목적으로 하는 것이 아니므로, 공공기관 선진화 추진계획에 부합한다는 이유만으로 이 사건 직권면직을 실시하여야 하는 긴박한 경영상의 필요가 있다고 보기 어렵다. 또, 이 사건 직권면직의 근거가 된 직무능력평가는 원고들이 명예퇴직 대상자로 선정되었으면서도 명예퇴직을 신청하지 않자 원고들의 보직을 해임하고 검무지로 발령한 후 이루어진 것으로 일반적인 근무평가와 동일하게 볼 수 없는 점에 비추어 합리적이고 공정한 해고의 기준이 될 수 없다.

■ 시사점

이 사건은 공기업에서의 일방적인 감원이 정부의 구조조정 방침이나 지적에 따른다는 이유만으로 정당화되지 않는다는 점을 확인하는 한편, 사용자의 명예퇴직 권유에 응하지 않는 근로자들을 대상으로 한 해고등의 인사처분에 신중을 기해야 함을 보여주고 있습니다. 물론, 이 판결은 원고들의 직무능력이 근로관계를 해지할 정도로 나쁘지 않다는 구체적인 판단을 하고 있지만, 먼저 이들에 대한 직무능력 평가가 "일반적인 근무평가와 동일하게 볼 수 없"다면 직무능력평가 자체의 의도에 다소 의문을 표하고 있는 것입니다. 따라서, 기업에서 감원방식의 구조조정을 하는 경우 명예퇴직을 권유하고 그 권유에 응하지 않는 근로자에 대하여 직권면직에 이르는 인사처분 수순을 밟는 것이 명예퇴직 불응자를 조직에서 축출하려는 시도로 비춰지면 감원의 정당성을 인정받기 어렵다는 점을 염두에 두어야 합니다.

노동토픽

4대보험 적용대상 제외 근로자

월 60시간 미만 단시간근로자 4대보험 적용제외

○ 4대보험 적용대상 제외 근로자

대부분의 근로자들은 4대보험 적용을 받지만, 계약직이나 임시직, 아르바이트의 경우 4대보험이 적용되는지에 대한 의문이 많습니다. 참고하시기 바랍니다.

	적용대상자	적용제외자
국민연금	18세이상 60세미만 사용자 및 근로자	-1개월 미만의 일용근로자 및 단시간 근로자
		- 월60시간 미만의 단시간 근로자 (단, 생업을 목적으로 3개월 이상 근로제공시 제외)
		- 법인의 이사 중 과세대상 소득이 없는 자
건강보험	모든 근로자 및 사용자 (및 공무원 및 교직원)	-1개월 미만의 일용근로자
		- 비상근 근로자 또는 1개월간의 소정근로시간이 60시간 미만인 단시간 근로자
		- 비상근 교직원 또는 1개월간의 소정근로시간이 60시간 미만인 시간제 공무원 및 교직원
		- 근로자가 없거나 비상근근로자 만을 고용하고 있는 사업장의 사업주
고용보험	모든 근로자	- 만65세 이상자
		- 월60시간 미만인자(1주 소정근로시간이 15시간 미만인자 포함) 단, 생업을 목적으로 3개월이상 근로 제공시 제외
		- 국가공무원법, 지방공무원법에 따른 공무원. 다만 별정직 및 계약직 공무원은 본인의 의사에 따라 가입가능
		- 별정우체국법에 따른 별정우체국 직원
산재보험	모든 근로자	- 외국인근로자 (체류자격 D-7, D-8, D-9, F-4, F-5등 예외 참조)
		없음(적용대상 사업장이면 모두 적용대상임)

○ 출산휴가 및 육아휴직시의 4대보험 처리

출산휴가나 육아휴직 기간에도 유급기간에는 납부하고, 건강보험은 전 기간 모두 납부해야 합니다.

보험 종류	처 리
국민연금	사용자가 유급으로 임금 지급하는 기간만 납부하고 무급인 기간은 납부의무 없으나 납부 가능 (납부유예신청하여 소급 납부 가능).
건강보험	유급 여부와 무관하게 납부 의무 있음. 단, 납부유예신청하는 경우 복직후 재개시점에서 소급 납부해야 함
고용보험	사용자가 출산휴가수당을 주는 60일이나 임의로 임금 주는 기간에만 납부 의무 있음(원천징수하고 임금 지급).
산재보험	사용자가 보험료 전액 부담하므로, 근로자는 무관함

November 2013

Laborlaw

뉴스레터 내용과 관련된 궁금증이나 상담·교육 요청은 다음의 구성원들에게 연락하시기 바랍니다.

이경우 대표변호사	kwlee@hklaw.co.kr	이원재 변호사	wjee@hklaw.co.kr
김장식 변호사	jskim@hklaw.co.kr	이상숙 변호사	sslee@hklaw.co.kr
이호준 변호사	hjlee@hklaw.co.kr	강을영 변호사	eykang@hklaw.co.kr
정경심 공인노무사	gsjung@hklaw.co.kr	김진희 비서	02-3458-0971

법무법인(유) 한결 인사노무팀

법무법인(유) **한결**

[110-714] 서울시 종로구 종로1가 1번지 교보생명빌딩 9, 16층
Tel. 02-3487-3000 Fax 02-3487-3811 www.hklaw.co.kr

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