

# Safety & Labor Q·A

Q

매년 1월 체결하는 연봉계약 체결시 직원이 이에 불복하여 6월 현재까지 연봉 계약 체결을 거부하고 있다면 계약 해지 사유가 되는지 궁금합니다. 연봉인상을 무리하게 요구하고 있어 타협의 여지가 없습니다. 참고로 취업규칙상에 근로계약 갱신을 근로계약 체결일로 부터 2개월 전 후로 한정하고 2개월 후에도 근로계약체결을 거부할 경우 근로관계를 종료한다고 명시한다 해도 문제가 없는지 궁금합니다. 이럴 경우 근로관계의 해지가 의미하는 것은 해고인지, 권고사직인지, 추후 퇴사 처리방법은 어떻게 되는지요.

A

귀 질의내용에 대한 사실관계가 불분명하여 명확한 답변을 드리기 곤란하나 인사사고 또는 근무평정 등에 따라 연봉제를 결정함에 있어서 인사사고 또는 근무평정은 사용자의 고유한 인사경영활동에 속하는 것으로 인사사고나 근무평정 제도를 취업규칙에 정하고 있어도 인사사고 또는 근무평정의 결과가 바로 근로조건에 관하여 근로계약을 대신하는 효력을 가지게 된다고 볼 수 없으므로

- 연봉제 규정 및 인사사고에 의거 개인별 연봉금액이 결정된다 하더라도 그것이 바로 연봉계약의 내용으로 된다고 보기 어려움
- 다만, 그러한 방식으로 계산된 연봉결정을 근로자가 명시적 또는 묵시적으로 수락한 경우에는 연봉계약(근로계약)의 효력으로 인정될 수 있을 것임

- 한편, 만일 결정된 연봉금액에 대하여 근로자가 합리적인 이유 없이 연봉계약 체결을 거부하는 경우 사용자가 근로자의 그러한 의사를 반드시 수용해야 할 의무는 없고, 종전의 연봉계약의 유효기간이 만료된 이후에는 근로계약관계를 해지하는 사유가 될 수 있을 것입니다.
- 단, 그러한 사용자의 근로계약의 해지는 해고에 해당되므로 정당성 다툼의 대상은 될 수 있음을 알려드립니다.

Q

산업안전보건법 제19조 및 시행령 제 25조의 2에 의거 산업안전보건위원회의 사용자 위원은 당해사업의 대표자, 안전관리자, 보건관리자 및 대표자가 선임하는 9인 이내의 부서의 장으로 되어 있습니다. 만약 회사의 안전관리자로 선임된 자가 법적인 자격은 있으나, 안전관리 실무를 한 경험이 적어서 산업안전보건위원회 회의시 근로자위원의 질문 등에 적절하게 답변을 못할 형편인 경우 실질적으로 안전관리 업무를 총괄하고, 경험이 많은 안전과장이(법정 안전관리자 자격이 안됨) 산업안전보건위원회에 안전관리자 대신 참석하는 것이 법에 위반되는 것인지 알고 싶습니다.

산업안전보건위원회에서 법적 자격은 없지만 실질적인 안전업무를 총괄하고 있는 안전과장이 안전관리자 대신 참석하는 것에 동의해 줄 것을 요구하였으나, 법정 자격이 있는 안전관리자가 참석하여야 한다는 원칙적인 답변만 들었습니다. 회사측의 이런 방식은 산업안전보건법에 위반되는 것인지 답변부탁드립니다.

A

산업안전보건위원회의 구성(시행령 제25조의2 및 제25조의3)

가. 위원장(시행령 제25조의3)

위원 중에서 호선 각각 1인을 공동위원장으로 선출할 수 있음

나. 근로자 위원(10인 이내 : 시행령 제25조의2제1항)

근로자대표, 명예산업안전감독관, 근로자대표가 지명하는 9인 이내의 사업장 근로자

다. 사용자위원

사업의 대표자, 안전관리자 1인, 보건관리자 1인, 산업보건의

대표자가 지명하는 9인 이내의 당해 사업장 부서의 장으로 구성하여야 합니다.

질의를 요지는 회사의 안전관리자로 선임된자가 법적인 자격이 있으며 구성에 하자는 없습니다.

안전관리자 자격이 없는 자를 안전관리자로 선임할 경우 산업법 제15조에 의거 500만원 이하의 과태료에 처합니다.

Q

아래 상황 하에 사고 발생시 원청업체의 법적책임 및 배상책임 유무를 답변하여 주시기 바랍니다.

(1) 원청업체(도급인)의 장비를 수급인(부품공급업체, 도급업체 등) 직원이 사용 중 사고시 ex) 도급인의 직원이 지게차를 이용하여 부품을 하차하여야 하나, 도급인의 직원 부재로 수급인의 직원이 지게차를 사용하다가 사고를 일으킨 경우

(2) 도급업체 장비로 도급업체 직원이 사고를 일으켰을 경우 원청 업체에 법적 책임이 있는지 궁금합니다.

→ 비용적인 책임이 아니고, 원청업체가 법적인 책임이 있는지 있다면 어떤 근거에 의해 어


면 책임이 부과 되는지 검토 부탁드립니다.



○ 산업안전보건법 제29조(도급사업에 있어서의 안전·보건조치) 제1항에 의하면, “동일한 장소에서 행하여지는 사업의 일부를 도급에 의하여 행하는 사업으로서 대통령령이 정하는 사업의 사업주는 그가 사용하는 근로자와 그의 수급인이 사용하는 근로자가 동일한 장소에서 작업을 할 때에 발생하는 산업재해를 예방하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.

1. 안전보건에 관한 협의체의 구성 및 운영
2. 작업장의 순회점검 등 안전보건관리
3. 수급인이 행하는 근로자의 안전보건교육에 대한 지도와 지원
4. 기타 산업재해예방을 위하여 노동부령이 정하는 사항

이를 위반할 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처하게 되어 있습니다. 법 제29조 제1항에서 “대통령령이 정하는 사업”이라 함은 건설업과 시행령 제23조 각 호의 사업을 말하며 귀 사업장인 제조업도 이에 해당이 됩니다.

○ 산업안전보건법 제29조 제2항에는 “제1항의 규정에 의한 사업주는 그의 수급인이 사용하는 근로자가 노동부령이 정하는 산업재해발생위험이 있는 장소에서 작업을 할 때에는 노동부령이 정하는 산업재해예방을 위한 조치를 취하여야 한다.”라고 되어 있으며, 이를 위반한 경우에는 1년 이하의 징역 또는 1,000만원 이하의 벌금에 처하게 되어 있습니다. 산업안전보건법시행규칙 제30조 제5항에 의거 “산업안전보건법 제29조 제2항에서 「산업재해발생위험이 있는 장소」라 함은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 장소를 말한다.”라고 되어 있음(각 호에 대해서는 법령집을 참고)을 알려드립니다. 

※ 노동부(www.molab.go.kr) 전자민원창구 질의응답코너에서 발췌한 자료임.