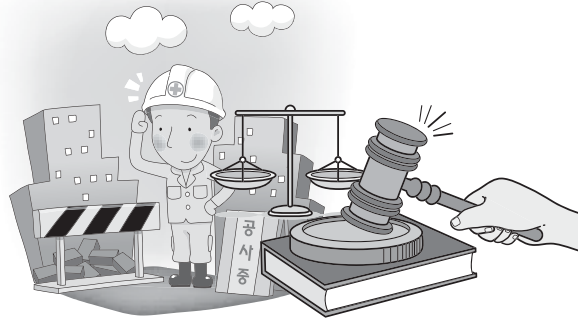


최신노동판례 소개

1. 대법원 2016.3.24. 2011다1880 퇴직금



사실관계

- 회사는 굴삭기 등에 부착·사용하는 파쇄 장비인 브레이크와 크러셔의 몸통부분 등의 제품을 제작하는 업체로, 이 사건의 도급제 사원은 철판을 자르고 구부러서 관 등을 만드는 제관업 또는 관 등을 결합하여 이어 붙이는 용접작업을 담당하였음
- 이 사건 도급제 사원은 월급제 사원과 함께 회사가 정해진 작업공간과 작업라인에서 업무를 수행하였으나, 공동으로 동일제품에 대해 작업을 하지 않았고, 출퇴근 카드의 미작성 및 조기 작업 완료시 오후 5시 이전에도 퇴근이 가능했고, 무단결근한 경우에도 회사로부터 어떠한 제재를 받지 않았음

주요쟁점

- 도급제 사원이 근로기준법상 근로자에 해당되는지 여부

판결요지

- 피고가 원고들과 같은 도급제 사원에 대하여는 납품기한 준수 독촉과 품질검사 이외에 업무 수행에 관한 구체적인 지시를 하거나 개별적인 감독을 한 적이 없는 점, 원고들은 일정한 시급을 받기로 하고 공장 이전에 따른 시설라인 이전 등의 다른 작업도 한 적이 있으나, 이는 작업물량이 적을 경

우 원고들 자신의 수익을 높이고자 피고와 합의하여 한 것이지, 원고들이 피고의 강제 또는 지시로 해당 작업을 수행한 것이라고 볼 수 없는 점, 도급제 사원이 월급제 사원과 함께 피고가 정한 작업공간 및 작업라인에서 업무를 수행한 것은 작업공정의 효율성 차원에서 불가피한 측면이 있었고, 그 경우에도 도급제 사원과 월급제 사원이 공동으로 동일한 제품에 대하여 작업을 하였던 것은 아닌 점, 도급제 사원은 작업의 편의를 위하여 일정한 근무시간을 자율적으로 유지한 것으로 보일 뿐, 그 출·퇴근시간이나 근무일수는 월급제 사원과 달리 유동적이었으며, 피고도 그와 관련하여 어떠한 제재를 가하지 않았던 점, 피고가 도급제 사원에게도 점심을 제공하는 한편 작업 도구와 소모품 등을 무상으로 지원하기는 하였지만, 이는 우수한 기술자를 확보하기 위한 계약조건 또는 복지혜택으로 볼 수 있는 점, 도급제 사원은 다른 사람에게 위탁하거나 종업원을 고용하여 자신의 작업물량을 처리하는 것이 허용되었고, 피고가 그에 관하여 특별한 통제를 가하지는 않았던 점, 도급제 사원의 보수는 근무시간이 아닌 실제 작업한 물량에 따라 산정되었으며, 도급제 사원은 월급제 사원과 달리 각종 수당

이나 상여금, 휴가비 등을 지급받지 아니한 점, 피고는 도급제 사원이 작업한 부분에 하자가 있을 경우 그 손해액 상당을 보

수에서 공제하기도 한 점 등을 종합하여 보면, 원고들을 근로기준법상 피고의 근로자로 보기는 어렵다.



2. 대법원 2016.8.24. 2014다5098 임금

사실관계

- 노사는 기본급과는 별도로 각종 수당(연장·야간근로수당) 등을 세부항목으로 명백히 나누어 지급하도록 하는 내용으로 단체협약과 임금협정을 체결하였음
- 회사가 격일제 근무제를 시행하면서 원고들로 하여금 격일로 18시간씩 근무하도록 하면서 기본근로 8시간을 초과하는 10시간에 대한 연장근로에 대해 기본근로를 16시간으로 정하고, 이에 대한 시급을 주면서 추가 2시간을 연장근로로만 인정해 연장근로수당을 지급하였으며, 차고지와 버스 출발기점이 달라서 매일 1시간 정도의 공차 운행이 발생하였음에도 이에 대해 별도로 임금을 지급하지 않았음
- 이에 원고들은 연장근로수당과 공차 운행에 대한 임금청구 소송을 제기함

주요쟁점

- 포괄임금제 약정 성립의 판단기준

판결요지

- 포괄임금제에 관한 약정이 성립하였는지 여부는 근로시간, 근로형태와 업무의 성질, 임금 산정의 단위, 단체협약과 취업규칙의

내용, 동종 사업장의 실태 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다. 근로형태나 업무의 성격상 연장·야간·휴일근로가 당연히 예상되는 경우라도, 기본급과는 별도로 연장·야간·휴일근로수당 등을 세부항목으로 나누어 지급하도록 단체협약이나 취업규칙, 급여규정 등에 명백히 규정되어 있는 경우에는 포괄임금제에 관한 약정이 성립되었다고 볼 수 없다.

- 원고들이 조합원으로 소속된 전국자동차노동조합연맹 서울시버스노동조합과 피고가 소속된 사용자 단체인 서울특별시 버스운송사업조합이 원고들에 대한 임금지급에 관하여 기본급과는 별도로 연장·야간근로수당 등을 세부항목으로 명백히 나누어 지급하도록 하는 내용으로 단체협약과 임금협정을 체결하였을 뿐, 포괄임금제에 관하여 명시적으로 합의하였다고 인정할 증거가 없고, 원고들이 여러 해 동안 이의 없이 피고로부터 연장근로수당이 가산되지 않은 급여를 받아온 사정 등만으로는 원고들과 피고가 묵시적으로 포괄임금제에 의한 임금 약정을 하였다고 볼 수 없다.

3. 대법원 2016.11.10. 2014두45765 부당해고구제재심 판정취소

사실관계


- 이 사건 회사는 근로자와 기간제 근로계약 (계약기간 : 2010. 10.26. ~2012.10.25.)을 체결하였는데, 근로계약상 계약기간 만료 무렵 인사평가 등을 거쳐 기간이 정함이 없는 정규직 근로자로 전환하기 위하여 마련된 고용형태였음
- 그러나 회사는 인사평가 실시 후 해당 근로자를 정규직으로 전환하지 않기로 정하고 계약기간 만료에 따른 근로계약 종료를 통보하였음
- 이에 근로자가 부당해고를 주장하며 노동위원회에 구제신청을 함

주요쟁점

- 기간제 근로자에 대한 재계약 거부 의 정당성 여부

판결요지

- 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 기간제근로자의 계약기간이 만료될 무렵 인사평가 등을 거쳐 일정한 요건이 충족되면 기

간의 정함이 없는 근로자로 전환된다는 취지의 규정을 두고 있거나, 그러한 규정이 없더라도 근로계약의 내용과 근로계약이 이루어지게 된 동기와 경위, 기간의 정함이 없는 근로자로의 전환에 관한 기준 등 그에 관한 요건이나 절차의 설정 여부 및 그 실행 상태, 근로자가 수행하는 업무의 내용 등 당해 근로관계를 둘러싼 여러 사정을 종합하여 볼 때, 근로계약 당사자 사이에 일정한 요건이 충족되면 기간의 정함이 없는 근로자로 전환된다는 신뢰관계가 형성되어 있어 근로자에게 기간의 정함이 없는 근로자로 전환될 수 있으리라는 정당한 기대권이 인정되는 경우에는 사용자가 이를 위반하여 합리적 이유 없이 기간의 정함이 없는 근로자로의 전환을 거절하며 근로계약의 종료를 통보하더라도 부당해고와 마찬가지로 효력이 없고, 그 이후의 근로관계는 기간의 정함이 없는 근로자로 전환된 것과 동일하다고 보아야 한다. 

※ 원심(서울고등법원 2013누53679 판결)의 인정사실

① 해당 회사의 기간제근로자는 정규직 채용 전 검증을 위해 마련된 것인 점, ② 기간제근로자들은 정규직과 동일한 업무를 수행하였고, 회사가 기간제근로자들에게 특별한 사정이 없는 한 정규직으로 채용될 것이라고 지속적으로 말해 온 점, ③ 실제로 소송 근로자 이전에 정규직 전환을 원했던 기간제근로자들은 모두 정규직으로 전환되었고, 이후에도 기간이 만료된 일반직 기간제근로자 전원에게 정규직 전환의 기회가 제공된 점, ④ 회사가 기간제 근로자에게 정규직 승격의 기회를 부여하기 위해 계약만료일 1개월 전에 인사평가를 실시하였던 점 등을 종합하여 볼 때(인사평가 결과의 객관성에 대한 의구심을 종합하여, 기간제근로자에게 정규직으로 전환될 수 있으리라는 기대권을 인정함