최신
인사노무 동향



법무법인(유한) 태평양
인사노무그룹

bkl 법무법인(유한)태평양

2025
Vol.5

CONTENTS

인사노무그룹 업무 소개 1

사내도급 진단 및 컨설팅 대응팀 – 근로자파견 요소 사전 점검 및 적법도급 방안 제시 1

주요 업무 사례 3

1. 업무지시를 거부하고 반복적으로 동일한 신고를 제기한 근로자의 해고가 정당하다고 인정된 사례 3
2. 선행 통상임금 소송의 결과에 따라 소송 미참가자들에게도 동등하게 차액을 지급할 것이라는 노사간 합의를 믿고 퇴직 후 3년이 지난 시점에 미지급 임금 및 퇴직금을 청구한 사안에서, 회사의 소멸시효 항변을 받아들여 원고들의 청구를 기각한 사례 3
3. 보험회사의 보상업무담당자가 보험금을 부정수령한 경우 해고가 정당하다고 인정한 사례 4
4. 근로시간면제자에 대한 급여 과다지급이 부당노동행위가 아니라고 판단하여 불기소한 사례 5
5. 외국기업의 국내영업소에 대한 근로기준법 적용 여부에 대한 판단을 유지한 사례 5
6. 노란봉투법 시행 대비 컨설팅 업무 6

정책 동향 7

고용노동부

고용노동부 및 성평등가족부, 고용평등과 여성고용노동정책 활성화를 위한 업무협약 체결 (2025. 10. 28.) 7

입법 동향

「노동조합 및 노동관계조정법」 시행령 입법예고 (2025. 11. 25.) 7

개정 「근로기준법」 시행 (2025. 10. 23.) 7

「근로자퇴직급여 보장법」 개정안 및 「노동절 제정에 관한 법률」 등 국회 본회의 통과 (2025. 10. 26.) 8

「고용보험법」 하위법령 입법예고 (2025. 10. 2.) 8

CONTENTS

최신 판결 9

1. 대법원, 추락방호망 미설치, 안전고리를 걸지 않고 이동하는 관행을 방치하여 반복적인 사망사고가 발생한 사안에 대해 원청 대표에게 중대재해처벌법 위반으로 징역 2년 유지 9
2. 대법원, 전공의에 대하여 1주 40시간 초과근로에 대한 연장근로수당이나 야간근로수당을 별도로 지급하지 않는다는 묵시적 포괄임금약정이 성립되었다고 보기 어렵다고 판단 9
3. 대법원, 근로계약 체결 과정에서 부정행위가 있었던 경우, 부정행위와 채용 사이 인과관계가 존재하지 않더라도 해당 근로계약을 착오 취소할 수 있다고 판단 10
4. 법원, 육아휴직을 사용한 참가인이 복직 이후 승진 추천되지 않은 것은 육아휴직 사용에 따른 불리한 처우도 아니고, 남녀고용평등법상 성별에 의한 차별도 아니라고 판단 10
5. 법원, 야구단 소속 재활 트레이너가 근로기준법상 근로자에 해당한다고 판단 11
6. 법원, 간호조무사 실습생은 근로자가 아니라고 판단 12
7. 법원, 기간제 근로자에 대해 정성평가를 바탕으로 무기계약직 전환을 거절한 경우 부당해고와 부당노동행위에 해당한다고 판단 12

인사노무그룹 동향 14

한경 CHO Insight 기고: 김상민, 이욱래, 조홍선 변호사, 김영민 노무사 14

조선일보 기고: 박은정 변호사 14

월간 노동법률 기고: 김수빈 노무사, 김은택 변호사 14

대외활동: 이욱래, 김상민 변호사 15

인사노무그룹 소속 전문가 소식: 김재현 변호사 파견 복귀, 함재항 변호사 득녀, 김효준 변호사 결혼 15

인사노무그룹 업무 소개



사내도급 진단 및 컨설팅 대응팀

- 근로자파견 요소 사전 점검 및 적법도급 방안 제시

판례에 따르면 도급의 형식에도 불구하고 노무제공관계의 실질이 근로자파견에 해당하면 파견법이 적용되어, 불법파견 문제가 발생할 수 있습니다. 법원에서 불법파견으로 인정되는 범위는 확대되고 있고, 그 결과 제조·자동차·물류·유통·서비스·IT 등 다양한 업종에서 근로자 지위 확인 및 직접고용 의무 이행청구, 임금·퇴직금 등의 차액 소급 지급 청구, 형사처벌 및 과태료 부과, 노사 분쟁 확대 등 다양한 형태의 분쟁이 발생하고 있습니다. 불법파견 이슈는 한 번 발생하면 단기간에 종료되기 어렵고, 대규모의 직접고용·비용 부담, 노사관계 악화, 평판 리스크 부담이 발생할 수 있습니다.

태평양 인사노무그룹의 사내도급 진단 및 컨설팅 전담팀은 이러한 법률 리스크의 사전 해소 및 대응을 위하여 도급·위탁·용역의 구조 전반을 진단하고, 인력운영 및 사업운영 방식을 포함한 종합적인 리스크 관리 방안과 솔루션을 제공합니다. 컨설팅팀은 △현행 도급구조에 대한 법적 진단, △불법파견·위장도급 우려가 있는 공정 및 인력운영 실태 분석, △불법파견 소송, 고용노동부 감독·진정·소송 및 노동조합 대응 전략 수립까지 유기적으로 연결하여, 기업이 리스크를 선제적으로 대응하고 구조적으로 개선할 수 있도록 지원합니다.

파견과 도급의 경계는 아래와 같은 실질적 요소에 따라 결정되므로 기업은 계약서의 문언뿐만 아니라 실제 현장 운영 방식과 인력관리 프로세스를 함께 점검해야 합니다.

- 수급업체 근로자에 대한 상당한 지휘·명령을 하는지
- 업무가 원청에 실질적으로 편입되었는지
- 인력운영 및 평가·교육·근태 관리에 실질적으로 관여하는지
- 수급업체의 업무가 전문성, 기술성이 있는 업무인지
- 수급업체가 독자적인 기술과 시설, 작업도구를 소유하는지

▲ CONTENTS

태평양 인사노무그룹 사내도급 진단 및 컨설팅팀은 다음과 같은 3단계 컨설팅을 제공합니다.

Phase1 진단	• 업종·사업장 특성을 반영한 도급구조 파악 • 불법파견·위장도급 법리 및 판단 기준 정리 • 계약구조, 업무분장 체계, 지휘·명령 및 인력관리 실태에 대한 현장 점검 및 인터뷰 • 자가점검표, 체크리스트 등 실무 중심 진단 도구 제공
Phase2 개선	• 적법 도급 구분 기준에 부합하는 업무 범위, 방법 등 제시 • 원·하청 간 계약서(도급·위수탁·용역 등) 표준안 및 변경 가이드 제시 • 인력관리 전반에 대한 역할·책임(R&R) 재정립 및 매뉴얼 개선 • 개선안 이행을 위한 로드맵 및 단계별 실행 플랜 제공
Phase3 대응	• 적법도급 이행을 위한 노사협의 등의 지원 • 고용노동부 감독·수시점검·특별근로감독에 대한 사전·사후 대응전략 수립 • 불법파견 소송 제기 시 소송에 활용할 수 있는 근거자료 제공 및 대응

사내도급 진단 및 컨설팅 전담팀은 인사노무그룹장인 **김상민** 변호사, 관련 자문 및 소송에 경험이 많은 **이욱래**, **구교웅** 변호사를 중심으로 **박진홍**, **박은정**, **조홍선**, **최성욱**, **함재항**, **김재현**, **이성진** 변호사와 고용노동부 차관을 역임한 **박화진** 고문, 고용노동부 창원지청장을 역임한 **최대술** 노무사, 그리고 **김영민**, **전준현**, **김유미** 노무사 등 노동행정·노사관계 정책, 감독·조사 실무, 소송·자문 및 현장 컨설팅 경험을 두루 갖춘 변호사·공인노무사들로 구성되어 있습니다.

전담팀의 지휘를 맡고 있는 **이욱래** 변호사는 “사내도급 컨설팅에서는 무엇보다 최신 판례를 면밀히 분석하고, 현장에서 실제 작동 가능한 운영상 대안과 실행 전략을 도출하여, 기업이 리스크를 사전에 관리하고 관련된 법적 리스크를 최소화할 수 있도록 하는 것이 중요하다”고 밝혔고, **구교웅** 변호사는 “업종별 인력운영과 도급구조의 현실을 충실히 반영한 솔루션을 통해, 고객사가 법적 안정성과 사업 효율성, 노사관계의 지속가능성을 함께 확보할 수 있도록 끝까지 동행하겠습니다”며 의지를 밝혔습니다.

▲ CONTENTS

주요 업무 사례

1. 업무지시를 거부하고 반복적으로 동일한 신고를 제기한 근로자의 해고가 정당하다고 인정된 사례

근로자는 회사 및 동료 근로자, 국가기관 등을 상대로 반복적으로 최소 13차례 이상 신고(전부 무혐의)를 제기하였고 약 1년 이상의 기간 동안 미출근, 근태규칙 위반, 업무지시 거부 등의 비위행위를 반복하였습니다. 이에 회사가 해당 근로자를 징계해고하자, 근로자는 노동위원회에 부당해고 구제신청을 제기하였습니다.

노동위원회는 근로자의 신고에 허위, 비방의 고의가 없다고 하더라도, 직장 내 근무 분위기를 악화시키고, 조직질서를 훼손하며, 회사의 대외적 명예와 신용을 손상하였다고 보았고, 회사의 정당한 업무상 지시를 위반하였다고 인정하여 근로자에 대한 징계해고가 사유, 양정, 절차에 비추어 정당하다고 판단하였습니다.

태평양은 회사를 대리하여 근로자의 비위행위의 내용과 비위행위가 회사에 미치는 영향을 자세하게 설명하여, 구제신청을 기각하는 판정을 받아냈습니다. 이러한 판정은 최근 다른 근로자에 대하여 반복적인 직장 내 괴롭힘 신고를 하거나 고소를 제기하는 등 직장 내 빌런 사례가 증가하고 있는 상황에서 참고할 만한 선례가 될 것으로 보입니다.

2. 선행 통상임금 소송의 결과에 따라 소송 미참가자들에게도 동등하게 차액을 지급할 것이라는 노사간 합의를 믿고 퇴직 후 3년이 지난 시점에 미지급 임금 및 퇴직금을 청구한 사안에서, 회사의 소멸시효 항변을 받아들여 원고들의 청구를 기각한 사례

피고 회사는 2012년경 노동조합과 '선행 소송의 결과에 따라 소송 미참가자들에게도 동등하게 차액을 지급할 것'을 확약하는 합의(이하 '**2012년 합의**')를 하였고 이후 선행 소송의 판결이 선고됨에 따라 재직 중인 근로자들을 대상으로 선행 소송의 결과에 따라 미지급 임금과 퇴직금 중간정산 차액을 지급하기로 합의(이하 '**2022년 합의**')하였습니다.

피고 회사는 2022년 합의 이전에 퇴직한 근로자들에게는 위 미지급 임금 및 퇴직금 차액을 지급하지 않았는데, 원고들은 2012년 합의의 적용 범위를 임의로 축소한 것은 부당하다고 주장하며, 피고 회사를 상대로 미지급 임금 및 퇴직금 차액을 구하는 소송을 제기하였습니다.

▲ CONTENTS

태평양은 피고 회사를 대리하여 2022년 합의는 그 문언상 2022. 9. 30. 기준 재직자에게만 적용되므로, 원고들에게는 적용될 여지가 없고 '설령 2022년 합의가 적용되더라도 원고들의 미지급 임금 내지 퇴직금 채권은 소멸시효가 완성되었다'는 점을 주장하여 원고들의 청구를 기각하는 판결을 이끌어 내었습니다.

구체적으로 법원은 '원고들의 미지급 임금 내지 퇴직금 채권의 소멸시효가 완성되었고 피고 회사가 원고들에 대하여 시효완성 이전에 권리행사나 시효중단을 곤란하게 하거나 그러한 조치가 불필요하다고 믿게 하는 행동을 하였다고 볼 만한 자료가 없다'고 판단하였습니다.

이와 같은 판결은 노사가 분쟁이 확대되는 것을 방지하기 위하여 선행 소송의 결과에 따르기로 합의하는 경우가 많은 상황에서 소멸시효에 대해 구체적으로 판단하였다는 점에서 향후에도 참고할 만한 선례가 될 것으로 판단됩니다.

3. 보험회사의 보상업무담당자가 보험금을 부정수령한 경우 해고가 정당하다고 인정한 사례

원고 근로자는 피고 보험회사에서 12년 가까이 장기보상업무를 담당하던 중 2021. 7. 뇌혈관계 질환 진단을 받은 후, 그 사실을 숨긴 채 피고 회사를 포함한 8개 보험회사에서 뇌질환 진단비의 지급을 받을 수 있는 보험상품에 가입하고 보험금을 신청하였습니다.

그 과정에서 원고는 보험금 청구 건의 담당자를 자신의 입사 동기로 지정 배당되도록 하거나, '타사와 동시감정을 하였다'고 각 보험회사를 기망하여 보험금을 부정하게 수령하였고, 이에 피고 회사는 피고의 신용 및 명예 손상을 이유로 원고를 해고하였습니다. 원고는 해고가 부당하다고 주장하며, 법원에 해고무효확인소송을 제기하였습니다.

태평양은 원고가 보험금 지급 절차를 잘 알고 있었고, 과실로 보험금을 수령하였다는 원고가 자신의 보험금 청구 관련자들에게 대가성 선물을 지급한 점 등을 적극적으로 주장·입증하였고, 법원은 이에 따라 원고의 청구를 기각하였습니다.

특히 원고에게 경찰이 보험사기방지특별법 위반 혐의에 대하여 '혐의없음(불송치)' 결정을 내렸으나, 법원이 수사기관의 무혐의·불기소처분 사실에 구속받지 않고 증거에 의한 자유심증으로써 경찰의 판단과 반대되는 판단을 내렸다는 점에서 큰 의의가 있습니다.

4. 근로시간면제자에 대한 급여 과다지급이 부당노동행위가 아니라고 판단하여 불기소한 사례

2010. 8. 31. 노동조합 및 노동관계조정법에 따른 근로시간면제제도가 도입되기 이전부터 노사 합의하에 지급하여 오던 근로시간면제 초과 지급이나, 노동조합 간부에 대한 교대근무수당 보전 명목의 급여 등에 대하여 일부 노동조합원이 노동청에 회사의 부당노동행위로 고소한 사건입니다.

태평양은 피고소인 회사를 대리하여 검찰에 (i) 회사가 법 위반 사실을 즉시 시정한 점, (ii) 2010년 근로시간면제 도입 이후 노동조합에 협의를 요구하거나 협조를 요청하였음에도 노동조합이 완강히 거절해 온 점, (iii) 근로시간면제자에게 일부 초과지급된 금액도 종전 급여 수준을 유지했을 뿐 동종 근로자들에 비해 사회통념상 수긍할 만한 합리적 범위를 초과하여 지급할 의사는 없었다고 보이는 점 등을 토대로 부당노동행위의 고의가 없었음을 적극적으로 주장하여 불기소처분을 이끌어 내었습니다.

근로시간면제자에 대한 급여 초과지급 등의 사실이 일부 인정되더라도, 상당히 오랜기간에 걸친 노사간의 관행과 협의 과정에 비추어, 부당노동행위의 고의 내지는 범의를 인정할 수 없다는 결론을 이끌어낸 의미 있는 선례가 될 것입니다.

5. 외국기업의 국내영업소에 대한 근로기준법 적용 여부에 대한 판단을 유지한 사례

외국계 회사의 한국영업소에서 직원을 해고한 것이 직장 내 괴롭힘 또는 직장 내 괴롭힘 신고에 대한 불이익 처우인지가 문제된 사건에서, BKL은 국제근로관계에서는 원칙적으로 '국내에서 사용하는 근로자 수'를 기준으로 '상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장'에 해당하는지 여부를 판단하고, 한국영업소는 3명의 직원이 근무하는 5인 미만 사업장으로서 직장 내 괴롭힘 규제가 적용되지 않는다고 주장하였습니다. 제1심은 이를 수용하였고, 해고에 정당한 이유가 있으므로 직장 내 괴롭힘 및 직장 내 괴롭힘 신고 등을 이유로 한 불이익 처우에 해당하지 않는다고 판단하였습니다(서울중앙지방법원 2025. 3. 6. 선고 2022가합522593 판결).

이에 원고 근로자는 항소를 제기하였으나, BKL은 항소심에서도 위와 같은 제1심의 판단을 유지하는 결론을 이끌어내어 승소하였습니다(서울고등법원 2025. 11. 21. 선고 2025나206855 판결).

▲ CONTENTS

6. 노란봉투법 시행 대비 컨설팅 업무

2026. 3. 10.부터 시행되는 개정 노동조합 및 노동관계조정법은 사용자의 범위를 “근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자”까지 확대하였습니다. 그러나 시행일이 4개월도 채 남지 않은 현재까지 고용노동부의 가이드라인이 발표되지 않아, 기업으로서는 법상 ‘실질적 지배력’ 여부를 어떻게 판단할지, 어떤 준비가 필요한지 여전히 불명확한 상황입니다.

태평양은 그간 노동조합 및 노동관계조정법상 사용자의 ‘실질적 지배력’이 쟁점이 된 사건 중 대부분의 사건에서 노동위원회(구제신청, 노동쟁의조정), 노동청(형사고소), 법원 등 분쟁을 수행하며, 관련 법리와 법리적·실무적인 대응 논리에 대해 확고한 전문성과 풍부한 노하우를 축적해 왔습니다.이러한 경험을 바탕으로, 태평양은 개정 노동조합 및 노동관계조정법 시행 이후에도 기업이 예측 가능한 범위 내에서 노사관계를 안정적으로 관리할 수 있도록, 실질적 지배력 리스크 진단부터 교섭 실행 단계까지 전 과정에서 기업과 함께 고민하며 다양한 컨설팅을 제공하고 있습니다.

태평양은 기업-협력사 관계에서 ‘실질적 지배력’ 리스크를 체계적으로 분류하고 ‘현장 실사’를 통해 다음과 같은 방향으로 기업과 함께 치열하게 고민합니다.

- **첫째**, 협력사 노동조합과의 교섭에서 어떤 의제들에 대해 기업의 실질적 지배력이 인정되어 교섭의무가 발생하는지 구체적으로 진단합니다.
- **둘째**, 실질적 지배력을 합리적인 수준으로 낮추기 위해 필요한 제도·운영상 개선 방향을 설계하고, 기업이 실제로 실행 가능한 방안을 제시합니다.

아울러, 태평양은 노동조합과의 풍부한 단체교섭 수행 이력을 바탕으로 교섭대응 전반에 대한 실무 가이드를 함께 제공하고 있습니다.

▲ CONTENTS

정책 동향

고용노동부

고용노동부 및 성평등가족부, 고용평등과 여성고용노동정책 활성화를 위한 업무협약 체결 (2025. 10. 28.)

고용노동부와 성평등가족부는 2025. 10. 28. 고용평등 및 여성고용노동정책 활성화를 위한 업무협약을 체결하였습니다. 이번 업무 협약에는 ▲ 성희롱·성차별 예방 및 피해자 보호 지원, ▲ 여성근로자의 건강 및 산업안전 보호, ▲ 여성 고용노동 관련 정책협의 추진 및 정책 개선 등의 내용이 포함되었습니다.

구체적인 내용은 링크를 참고부탁드립니다.

입법 동향

「노동조합 및 노동관계조정법」 시행령 입법예고 (2025. 11. 25.)

고용노동부는 「노동조합 및 노동관계조정법」 시행령 일부 개정안을 2025. 11. 25.부터 2026. 1. 5.까지 입법예고 하였습니다.

이번 개정은 ▲ 교섭단위 분리 결정 시 노동조합의 조직범위, 이해관계의 공통성 등 구체적 사정을 고려할 수 있도록 결정기준을 구체화하고, ▲ 노동위원회의 시정신청 사건의 결정기간(현행 10일)을 필요시 1회에 한하여 최대 10일간 연장할 수 있는 근거를 마련한 것이 주요 내용입니다.

구체적인 내용은 링크를 참고 부탁드립니다.

개정 「근로기준법」 시행 (2025. 10. 23.)

개정 근로기준법이 2025. 10. 23.부터 시행됩니다.

개정 근로기준법에 따르면 3개월분 이상 임금을 체불하거나 5회 이상으로 총 3천만 원 이상의 임금을 체불하여 상습체불사업주로 확정된 사업주는 신용정보기관에 체불 정보가 공유되어 대출, 이자율

▲ CONTENTS

정책 동향

산정 등 금융거래 시 불이익을 받게 되고, 국가, 지방자치단체의 보조·지원사업 참여도 제한됩니다.

구체적인 내용은 링크를 참고 부탁드립니다.

「근로자퇴직급여 보장법」 개정안 및 「노동절 제정에 관한 법률」 등 국회 본회의 통과 (2025. 10. 26.)

「근로자퇴직급여 보장법」 개정안 및 「노동절 제정에 관한 법률」 등이 2025. 10. 26. 국회 본회의를 통과하였습니다.

법률안이 국회 본회의에서 의결됨에 따라, 임금을 체불하여 명단 공개 중인 사업주가 퇴직급여를 체불하는 경우 반의사불벌죄가 적용되지 않게 되며, 매년 5월 1일이 “근로자의 날”에서 “노동절”로 변경됩니다.

구체적인 내용은 링크를 참고 부탁드립니다.

「고용보험법」 하위법령 입법예고 (2025. 10. 2.)

고용노동부는 「고용보험법」 하위법령 일부 개정안을 2025. 10. 2.부터 2025. 11. 11.까지 입법예고하였습니다.

이번 개정은 ▲ 대체인력지원금 지급기간 및 지급방식 개선, ▲ 육아기 근로시간 단축급여 기준금액 상한액 인상, ▲ 구직급여 상한액 인상, ▲ 고용보험 사업 수행을 위한 권한의 위탁 근거 마련, ▲ 업무분담 지원금 신청절차 개선이 주요 내용입니다.

구체적인 내용은 링크를 참고 부탁드립니다.

▲ CONTENTS

최신 판결

1. 대법원, 추락방호망 미설치, 안전고리를 걸지 않고 이동하는 관행을 방치하여 반복적인 사망사고가 발생한 사안에 대해 원청 대표에게 중대재해처벌법 위반으로 징역 2년 유지

대법원은 선박의 화물창 내부 보수공사를 준비 중이던 관계수급인의 근로자가 안전난간 소실구간을 통해 약 8m 아래 바닥으로 추락하여 사망에 이른 사안에 대하여, 경영책임자에 해당하는 원청 대표이사가 안전조치를 불충분하게 이행하였다고 판단하여 중대재해처벌법, 산업안전보건법 위반 등에 따른 징역 2년형을 선고한 원심을 유지하는 판결을 하였습니다(대법원 2025. 9. 26. 선고 2025도10267 판결).

구체적으로, 대법원은 (i) 산업안전보건법상 안전조치의무 위반 여부는 해당 산업현장의 실태에 비추어 예상 가능한 산업재해를 예방할 수 있을 정도의 실질적인 안전조치가 있었는지에 따라 판단해야 하고, (ii) 해당 사업장에서 동종 산업재해가 이미 발생했다면 사업주가 한층 엄격한 보완대책 강구·재발방지 의무가 있다고 보았습니다.

이번 판결은 중대재해처벌법 시행 후 1개월도 지나지 않아 사고가 발생했고 재해근로자 유가족과 합의를 하였으며 재발방지를 위한 일정한 조치를 취한 사실이 존재하더라도, 실질적인 안전조치 여부를 기준으로 안전조치의무 위반 여부를 판단하여야 하고, 동종 산업재해가 이미 발생하였던 사실이 있다면 한층 엄격한 재발방지 의무를 인정하여 실형이 선고될 수 있다고 판단하였다는 점에서 주목할 필요가 있습니다.

2. 대법원, 전공의에 대하여 1주 40시간 초과근로에 대한 연장근로수당이나 야간근로수당을 별도로 지급하지 않는다는 묵시적 포괄임금약정이 성립되었다고 보기 어렵다고 판단

대법원은 전공의법의 적용을 받는 전공의라고 하더라도 근무형태, 근무시간 등 제반사정에 비추어 볼 때 포괄임금약정을 체결한 것이 아니라고 판단하여 포괄임금제의 법리를 다시 한번 확인하였습니다(대법원 2025. 9. 11. 선고 2019다273803 판결).

구체적으로, 대법원은 기존 포괄임금제 성립에 관한 판례를 바탕으로 취업규칙 및 근로계약서에 포괄임금이라는 취지를 명시하지 않았음에도 묵시적 합의에 의한 포괄임금약정이 성립하였다고

▲ CONTENTS

인정하기 위해서는, 근로형태의 특수성으로 인하여 실제 근로시간을 정확하게 산정하는 것이 곤란하거나 연장, 야간, 휴일 실질적인 필요성이 인정되고 제반 사정에 비추어 사용자와 근로자 사이에 그 정액의 월급여액이나 일당임금 외에 추가로 어떠한 수당도 지급하지 않기로 하는 합의가 있었다고 객관적으로 인정되는 경우이어야 한다고 판시하였습니다.

이번 판결은 포괄임금약정의 기존 법리를 다시금 확인하는 한편, 전공의법이 적용되는 전공의에 대하여도 근로기준법상 묵시적 합의에 의한 포괄임금약정의 성립 요건이 적용된다는 점을 명확히 확인하였다는 점에서 의의가 있습니다.

3. 대법원, 근로계약 체결 과정에서 부정행위가 있었던 경우, 부정행위와 채용 사이 인과관계가 존재하지 않더라도 해당 근로계약을 착오 취소할 수 있다고 판단

대법원은 공기업 근로자들에 대한 채용과정에서 부정행위가 있었던 사안에서, 채용절차가 공정하다는 것이 근로계약이라는 법률행위의 내용으로 당연히 포함되어 있고, 공기업인 사용자가 근로자들의 채용절차의 공정성이 훼손되었다면 해당 근로자들과 근로계약을 체결하지 않았을 것이어서, 이러한 근로계약에 중요부분의 착오가 있다고 보아 민법 제109조에 따라 착오를 이유로 근로계약을 취소할 수 있다고 판시하였습니다(대법원 2025. 7. 3. 선고 2025다210741 판결).

이번 판결은 근로계약 당사자가 공기업이더라도 근로계약의 법적 성질은 사법상 계약이라는 점, 부정행위와 채용 사이 인과관계가 존재하지 않더라도 채용절차의 공정성에 관한 착오를 중요부분의 착오에 해당한다고 인정한 점, 민법 제109조 제1항에 따른 착오취소의 법리가 근로계약의 취소에도 적용된 사례라는 점에서 다른 사건에 비하여 특이한 부분이 있습니다.

4. 법원, 육아휴직을 사용한 참가인이 복직 이후 승진 추천되지 않은 것은 육아휴직 사용에 따른 불리한 처우도 아니고, 남녀고용평등법상 성별에 의한 차별도 아니라고 판단

서울행정법원은 출산휴가와 육아휴직을 사용한 여성 근로자가 복직 후 다른 직무로 배치된 이후, 승진추천에서 탈락한 사안에서 육아휴직 사용에 따른 불리한 처우 또는 남녀고용평등법상 성별을 이유로 한 차별에 해당하지 않는다고 판단하여 중앙노동위원회의 판정을 취소하였습니다(서울행정법원 2025. 9. 25. 선고 2023구합83097 판결).

법원은, 승진은 사용자의 상당한 인사재량이 인정되는 부분으로서, 인사평가 결과가 유사하더라도 모두가 동일하게 승진해야 하는 것은 아니며, 육아휴직에서 복직 후 다른 업무를 부여받고 그로 인해 낮은 인사평가를 받은 것은 육아휴직에 따른 불리한 처우라기보다는 인력운용의 불균형에 따른 것이라는 등의 이유로 육아휴직 사용 또는 성별에 따른 차별이 인정될 수 없다고 보았습니다.

이번 판결은 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률에서 금지하는 남녀를 차별하는 행위에 대해 구체적으로 판단한 사례이자, 승진의 경우 인사권자의 상당한 재량이 인정되므로 '동일노동 동일임금'의 원칙이 적용되는 임금에 관한 차별 판단 기준과 달리 승진추천 탈락사유가 합리적인지 여부와 여성에게 불리하게 승진제도를 운용하는지 여부를 종합적으로 검토해야 한다는 점을 참고할 필요가 있습니다.

5. 법원, 야구단 소속 재활 트레이너가 근로기준법상 근로자에 해당한다고 판단

법원은 야구단 소속 재활 트레이너가 근로기준법상 근로자임을 전제로 임금, 퇴직금 등을 청구한 사안에서 기존의 법리를 재확인하여 근로기준법상 근로자에 해당한다고 판단하였습니다(부산지방법원 2025. 8. 21. 선고 2024나54928 판결).

구체적으로, 법원은 원고와 피고가 체결한 위임계약에서 구체적인 업무 내용이 정해져 있고 근무시간 및 업무 수행의 방식·태양에 있어서도 피고의 상당한 지휘·감독 하에서 이루어졌다고 판단하였습니다. 또한 원고의 업무에 필요한 비품도 피고가 제공하였고 피고로부터 지급받은 임금도 연봉 지급액을 기준으로 하여 통상적인 근로자의 임금 인상분만큼 증액된 연봉으로 결정되었다고 판단하였습니다.

축구, 농구, 배구 트레이너들의 근로자성 판단이 엇갈리고 있는 가운데 야구단 소속 트레이너에 대한 판단이라는 점에서 관심을 가질 만합니다.

▲ CONTENTS

6. 법원, 간호조무사 실습생은 근로자가 아니라고 판단

서울북부지방법원은 간호조무사 실습생이 교육을 목적으로 근무하였다고 보아 근로기준법상 근로자에 해당하지 않는다고 판단하였습니다(서울북부지방법원 2025. 8. 22. 선고 2024나39661 판결).

구체적으로, 법원은 (i) 간호조무사 실습생이 수행한 실습의 기간·시간·내용은 모두 교육기관(학원)이 정해 병원에 통지한 것이라는 점, (ii) 자격취득을 위하여 교육 과정을 이수한 것으로, 임금을 목적으로 한 근로 제공이라고 보기 어렵다는 점, (iii) 병원과 실습생 사이에 근로계약·취업규칙 적용이 적용된 사실이나 어떠한 명목의 급여 지급도 없었다는 점, (iv) 실습 업무는 노무 제공을 목적으로 한 것이 아니라 교육 훈련을 주된 목적으로 하는 것이라는 점, (v) 업무 수행 시 항상 옆에서 간호사 또는 간호조무사가 지켜본 점 등에 비추어 보면, 간호조무사 실습생은 실습생으로 교육훈련을 받았을 뿐 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 근로를 제공한 근로자에 해당하지 않는다고 판단하였습니다.

이번 판결은 근로기준법상 근로자성을 폭넓게 인정하는 추세에서 실습생이 근로기준법상 근로자에 해당하지 않는다는 점을 확인하였고 비록 실습생의 업무가 실제 업무와 유사하더라도, 교육 목적·급여 지급여부·감독 여부 등을 종합해 근로자성을 부정하였다는 점에 의의가 있습니다.

7. 법원, 기간제 근로자에 대해 정성평가를 바탕으로 무기계약직 전환을 거절한 경우 부당해고와 부당노동행위에 해당한다고 판단

서울행정법원은 정성평가 비중이 과도한 무기계약직 전환평가 기준을 적용하여 평가하고, 그 결과를 이유로 무기계약직 전환대상에서 제외하여 근로관계를 종료한 행위를 부당해고 및 부당노동행위로 판단하였습니다(서울행정법원 2025. 9. 11. 선고 2024구합55921 판결).

구체적으로, 법원은 (i) 이 사건 채용 공고에 전환 심사가 명시되어 있었고(근로계약 체결 경위), (ii) 2차례 근로계약이 갱신된 사정과 담당 업무의 상시성·필수성(담당 업무의 내용과 성격), (iii) 무기계약직 전환 평가표 등 요건과 절차의 존재, (iv) 전환 대상자들의 75% 이상이 무기계약직으로 전환된 점(전환율 등 그간의 관행) 등을 종합하면, 정성평가는 자의적이어서 효력이 없고 원고근로자에게 무기계약직 전환에 대한 정당한 기대권이 인정된다고

판시하였습니다.

이번 판결은 회사가 무기계약직 전환 평가를 실시하였다고 하더라도 정성평가의 비중을 높여 임의로 평가할 가능성이 있다면 평가권 남용이라고 판단하였고, 그 실질이 노동조합 간부 활동에 대한 불이익이라면, 부당노동행위에도 해당한다고 판단하였기에, 평가 설계 시 참고할 부분이 있습니다.



인사노무그룹 동향

한경 CHO Insight 기고

담당 전문가	기고일자	제목
김상민 변호사	2025. 11. 25.	'불가피한 희망퇴직' 잡음 없으려면…
	2025. 11. 11.	25년 사무직의 울릉도 시설관리직 발령…부당전보일까
	2025. 10. 28.	헬스장 트레이너는 근로자일까, 동업자일까
	2025. 10. 14.	대주주 변경으로 정리해고 '어쩔 수가 없다'?…현실에서도 가능할까
	2025. 9. 30.	어제는 적, 오늘은 편 … 사용자와 교대노조 '적과의 동침'
김영민 노무사	2025. 11. 18.	인사평가 C등급? "회사를 괴롭힘 가해자로 신고합니다"
이욱래 변호사	2025. 11. 4.	"죄형법정주의의 종언" 노조법 개정, 이래서 문제다
조홍선 변호사	2025. 10. 21.	일용직 근로자의 퇴직금은 어떻게 계산해야 하나

조선일보 기고

담당 전문가	날짜	제목
박은정 변호사	2025. 11. 27.	해고 무효로 복직했다면 '해고 예고수당' 돌려줘야 하나요

월간 노동법률 기고

담당 전문가	날짜	제목
김수빈 노무사	2025. 11. 13.	직장 내 괴롭힘 예방을 위한 서베이 설계 시 실무상 유의점
김은택 변호사	2025. 10. 10.	'근로계약에 수반되는 신의칙상 부수적 의무'에 기한 형사처벌이 가능할까

▲ CONTENTS

대외활동

이욱래 변호사는 2025. 10. 23. 미래노동법혁신연구회와 공감·공영·미래를 위한 노동선진화 연구포럼(공공미 노동포럼)의 주최하에 '노란봉투법 정책 토론회 – 노란 경영, 기업 살릴 방법은? 노란봉투법에 대응한 생존 전략'을 주제로 하는 학술 세미나에 참석하였습니다. 이번 세미나에서는 노란봉투법에 대비가 필요한 부분과 보완입법 필요성 등이 논의되었습니다.

김상민 변호사는 2025. 12. 3. ~ 2025. 12. 5. 법률신문 주최로 개최되는 LAWEXPO Seoul 2025에서 12. 5. Legal frontier 세션에서 "나는 어떻게 최고의 변호사가 되었나"라는 주제로 발표를 할 예정입니다.

인사노무그룹 소속 전문가 소식

인사노무그룹의 **김재현** 변호사가 지난 9월 '노란봉투법 대응 프로젝트'의 일환으로 건설업계 현장에 파견되어 2개월간 근무한 뒤, 태평양으로 복귀하였습니다. **김재현** 변호사는 이번 파견에 대해 "건설업 전반에 대하여 깊이 이해할 수 있는 의미 있는 경험이었고, 노란봉투법과 관련해 기업의 현업·법무 담당자들이 겪는 고민을 밀접한 소통을 통해 파악함으로써 보다 적합한 컨설팅을 제공할 수 있었다"고 소감을 전했습니다.

인사노무그룹의 **함재항** 변호사에게 이번 11월 예쁜 딸아이가 생겼습니다. **함재항** 변호사는 이번 7월부터 컬럼비아대학교 로스쿨 LL.M 과정 중이며, "많은 분들께서 보내주신 축하와 격려에 진심으로 감사드리고, 아버지가 된 만큼 한층 더 책임감을 느끼고 성장하여 복귀하겠다"는 소감을 전하였습니다.

인사노무그룹의 **김효준** 변호사가 이번 12월 결혼식을 앞두고 있습니다. **김효준** 변호사는 서울남대문경찰서 수사과 등에서 9년간 공직생활을 하다 2025년 3월 BKL 인사노무그룹에서 법조인으로서의 커리어를 시작하고, 현재까지 핵심 구성원으로 활약하고 있으며, 이번 결혼을 통해 한층 더 성숙한 전문가로 성장할 것으로 기대됩니다. **김효준** 변호사는 "결혼을 축하해주셔서 진심으로 감사드리며, 개인적으로는 가정에 충실하겠으며, 새로운 출발점으로 생각하고 책임감 있게 근무하겠다"는 소감을 전하였습니다.

▲ CONTENTS

BKL stood out as being client-focused, service-minded, and professional with deep expertise and solid teamwork.

- Chambers & Partners Asia-Pacific

CONTACT

법무법인(유한) 태평양 | 인사노무그룹



김상민 변호사



이정한 변호사



장상균 변호사



이욱래 변호사



김성수 변호사



박진홍 변호사



이진우 변호사



백종현 변호사



구교웅 변호사



박은정 변호사



조홍선 변호사



최대술 공인노무사



김영민 공인노무사

법무법인(유한) 태평양의 뉴스레터에 게재된 내용 및 의견은 일반적인 정보제공만을 목적으로 발행된 것이며, 법무법인(유한) 태평양의 공식적인 견해나 어떤 구체적 사안에 대한 법률적 의견을 드리는 것이 아님을 알려드립니다. 뉴스레터와 관련된 문의사항이 있을 경우 위 연락처로 문의주시기 바랍니다.

© BAE, KIM & LEE LLC. ALL RIGHTS RESERVED