



## 월간 노동 뉴스레터

2023.05.31

### 이번 달의 노동 이슈

- ▶ 송우용 변호사 / 정년연장형 임금피크제가 무효라는 판결이 연이어 선고되고 있습니다

### 이번 달의 노동법

#### 주목할 만한 판례

- ▶ 보수체계를 호봉제에서 성과연봉제로 변경하는 것은 취업규칙의 불이익 변경에 해당하므로 근로자의 집단적 의사결정방법에 의한 동의가 필요하다고 본 사례(대법원 2023. 4. 13. 선고 2019다282371 판결)
- ▶ 민자고속도로사업시행 법인과 통행료 수납업무 용역계약을 체결한 외주 사업체에 고용되어 민간투자 고속도로 요금수납 업무를 담당 한 직원들은 파견근로자에 해당한다고 판단한 사례(대법원 2023. 4. 13. 선고 2021다310484 판결)
- ▶ 산업재해보상보험법에 의한 재해보상의 기준이 되는 평균임금에 산입되는 임금의 총액에는 근로자가 현실적으로 지급받은 금액뿐만 아니라 평균임금 산정 사유 발생시를 기준으로 사용자가 지급 의무를 부담하는 금액도 포함된다고 판단한 사례(대법원 2023. 4. 13. 선고 2022두64518 판결)
- ▶ 600개소 무인주차장 콜센터 민원상담업무를 맡은 상담원의 뇌기저핵 출혈을 업무상 재해로 인정한 사례(대법원 2023. 4. 13. 선고 2022두47391 판결)
- ▶ 정년퇴직한 파견근로자에 대하여 파견법 위반을 판단할 때 비교대상이 되는 근로자는 원칙적으로 사용자사업주의 사업장에서 정년을 경과하여 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 정규직 근로자가 되어야 한다고 판단한 사례(대법원 2023.4.27. 선고 2021다 229588 판결)
- ▶ 탄력적 근로시간제는 근로계약이나 근로자의 개별적 동의로는 도입할 수 없고 법률에서 정한 방식인 취업규칙에 의해서만 도입할 수 있다고 판단한 사례(대법원 2023.4.27. 선고 2020도16431 판결)
- ▶ 사용자가 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하면서 근로자의 집단적 의사결정방법에 따른 동의를 받지 못한 경우 노동조합이나 근로자들이 집단적 동의권을 남용하였다고 볼 만한 특별한 사정이 없는 한 해당 취업규칙의 작성 또는 변경에 사회통념상 합리성이 있다는 이유만으로 그 유효성을 인정할 수는 없다고 판단한 사례(대법원 2023.5.11. 선고 2017다35588·35595 전원합의체 판결)

## 주요 업무 사례

- ▶ 경영권 분쟁 중 전임 대표이사 측 근로자들이 현 대표이사에 의한 직장내 괴롭힘을 이유로 노동청에 진정을 제기한 사건에서, 대표이사의 법 위반 사항이 없음을 인정받은 사례
- ▶ 상시별정직 원고와 일반직 직원들 사이에 근로기준법 제6조의 차별적 처우가 있었는지가 문제된 사안에서, 원고와 일반직 직원들은 본질적으로 동일한 비교집단에 속하지 않으므로 차별적 처우가 존재하지 않는다고 본 사례(서울고등법원 2023. 5. 12. 선고 2022나 2037876 판결)
- ▶ 부당노동행위 고소사건에서 피고소인을 대리하여 불기소처분을 이끌어낸 사례
- ▶ 등기이사인 신청인은 근로기준법상 근로자에 해당하지 않고, 피신청인 회사가 신청인을 해임한 것은 정당하다는 것을 인정받은 사례
- ▶ 산재사고 사망자의 유가족들이 제기한 손해배상청구 소송에서 부제소 합의를 이유로 소 각하 결정을 받은 사례

## 관련구성원

### 기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

### 박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

### 이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

### 김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

### 윤혜영

변호사

02-316-4491

hyyun@shinkim.com

### 송우용

변호사

02-316-1696

wysong@shinkim.com

### 김종현

변호사

02-316-1721

johkim@shinkim.com

---

Copyright SHIN & KIM LLC. All rights reserved.