



## 월간 노동 뉴스레터

2025.02.05

### 주요 업무 사례

- ▶ 구내버스 운행 등을 협력업체에 위탁한 것은 적법한 도급에 해당하고, 근로자파견이 아니라는 판단을 받은 사례 (대법원 2025. 1. 9. 선고 2024다289260 판결)
- ▶ 경영성과급이 근로기준법상 임금이 아니라는 점을 재차 인정받은 사례 [부산고등법원(창원) 2025. 1. 23. 선고 2024나12432 판결]
- ▶ 근로자가 징계해고 의결이 있는 후 이에 따른 해고 통지 직전에 육아휴직을 신청하고, 또한 징계 해고된 이후 근로복지공단으로부터 재직 중 발생한 '적응장애'를 업무상 질병으로 인정받아 요양급여를 지급받은 다음, 징계해고가 관련 법상 해고가 금지되는 육아휴직 기간 내지 요양을 위한 휴업기간 중에 이루어진 것이어서 무효라고 주장한 사안에서, 해고의 정당성을 인정받은 사례 (서울서부지방법원 2025. 1. 9. 선고 2023가합35107 판결)
- ▶ 근로자가 근로복지공단을 상대로 제기한 요양불승인처분 취소소송에서, 근로복지공단에 보조참가한 회사를 대리하여 근로자의 우울증 등 정신과적 상병과 업무와의 상당인과관계가 인정되지 않아 요양불승인처분이 적법하다는 판단을 받은 사례 (서울행정법원 2025. 1. 17. 선고 2022구단71090 판결)
- ▶ 교회가 산업안전보건법상 도급인의 지위에 있지 않아 안전보건총괄책임자를 선임할 의무가 없음을 인정받아, 그 위반에 따른 과태료 부과 재판에서 불처벌 결정을 받은 사례 (서울남부지방법원 2024. 11. 29. 선고 2023과79 결정)
- ▶ 통상임금 판단기준을 변경한 대법원 전원합의체 판결에 따라 여러 기업들의 성과급, 상여금, 복리후생적 성격의 금품의 통상임금 해당 여부 판단 및 임금체계 개편에 관한 자문을 제공한 사례

### 이 달의 노동 이슈

- ▶ 장재혁 변호사 / 희망퇴직 과정에서 유의해야 할 사항

### 주목! 최신 노동 판례

- ▶ 정기상여금에 부가된 재직 조건의 유효성을 인정하는 한편, 재직 조건이 부가되어 있음에도 불구하고 통상임금에 해당한다고 인정한 사례 (대법원 2025. 1. 23. 선고 2019다204876 판결)
- ▶ 재직조건에도 불구하고 정기상여금이 소정근로의 대가로서 정기적·일률적으로 지급하는 통상임금에 해당한다고 판단한 사례 (대법원 2025. 1. 9. 선고 2017다236718 판결)
- ▶ 포괄임금계약의 최저임금법 위반 여부를 판단하기 위한 비교대상 시급의 산정방법을 제시한 사례 (대법원 2024. 12. 26. 선고 2020다300299 판결)
- ▶ 수급인 소속 근로자가 도급인의 사업장에서 조합활동을 한 경우 그 조합활동이 도급인에 대한 관계에서까지 정당성을 가지는지 여부에 대한 판단기준을 제시한 사례 (대법원 2024. 12. 24. 선고 2024마6760 판결)
- ▶ 근로자가 극심한 업무상 스트레스로 인해 무단결근을 하였다가 며칠 후 자살한 경우, 업무상 재해 보상 시 평균임금 산정 사유 발생일은 근로자가 업무상 사유로 정상적인 인식능력이 뚜렷하게 낮아진 채 무단결근을 하기 시작한 날로 보아야 한다고 한 사례 (광주고등법원 2024. 12. 19. 선고 2024누11401 판결)
- ▶ 연차휴가 미사용수당 청구권 발생 여부의 판단기초가 되는 근로기간의 기산점 및 근로기준법의 적용대상이 되는 '상시 근로자수' 산정기간의 판단기준을 제시한 사례 (대법원 2024. 12. 12. 2023도5476 판결)

## 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.