

“월급 포함 퇴직금 정산은 무효” 법원 “임금의 일부…부당이득으로 볼 수 없어”

근로자와 사용자 간 사전 약정에 따라 퇴직금을 중간정산 형식으로 월급에 포함시켜 매달 받았더라도 이를 퇴직금으로 볼 수 없다는 법원 판단이 나왔다.

수원지법 민사2부(재판장 이성구 부장판사)는 전직 대입기숙학원 교사 A씨가 “퇴직금을 지급하라”며 B학원을 상대로 낸 임금청구 소송 항소심에서 원심대로 원고승소 판결을 내렸다.

B학원은 2000년 3월 A씨를 포함, 전 직원의 임금체계를 연봉제로 전환하면서 퇴직금을 정산해준 뒤 직원들로부터 퇴직금 중간정산신청서와 ‘퇴직금을 월 급여에 포함시켜 지급받고 추후 임금 및 퇴직금과 관련해 민·형사상 이익을 제기하지 않겠다’는 취지의 사실확인서를 받았다.

A씨는 B학원이 2006년 3월 퇴직할 때 3개월치 퇴직금(39만원)에 퇴직위로금(332만원)을 보태 지급하자 “퇴직금 495만원을 달라”며 소송을

내 1심에서 승소했다.

B학원은 “사실확인서와 중간정산신청서를 받고 퇴직금을 매달 임금에 포함시켜 지급했다”며 “설령 사실확인서와 중간정산이 무효라고 해도 원고는 월급 중 퇴직금 부분에 대해 부당이득을 챙겼다”고 항소했다.

재판부는 판결문에서 “월 임금이 퇴직금을 포함시켜 지급받기로 한 약정은 근로자의 퇴직금 청구권을 사전에 포기하는 것으로 그 효력을 인정할 수 없다”며 “중간정산에 효력이 있으려면 중간정산 때마다 근로자의 명시적인 요구가 있어야 하는데 이 사건의 경우 자발적인 요구가 있었다고 볼 수 없다”고 판단했다.

재판부는 “월 급여에 포함해 지급된 퇴직금은 임금의 일부이기 때문에 부당이득이라고 볼 수 없다”고 덧붙였다. ●

“질병 있어도 과로로 악화되면 업무상 재해”

질병이 있어도 과로 등으로 인해 질병이 악화됐다면 업무상 재해로 인정해야 한다는 판결이 나왔다.

울산지법 행정부(재판장 홍성주)는 조선업체에서 일하는 이아무개(51)씨가 근로복지공단을 상대로 제기한 요양불승인 처분취소 소송에서 원고 승소 판결했다. 이씨는 지난 2001년 한 조선업체에 입사한 후 회사 임원으로 기계공구 수입과 풍력발전에 대한 수입·판매, 바이어 접대·관리 업무를 총괄했다. 그러던 중 풍력사업과 관련한 수주계약에서 탈락하는 등 업무에 대한 부담감이 가중됐고, 대표이사로부터 매출감소에 따라 인원을 감축할 수도 있다는 취지의 질책을 들었다.

이씨는 2009년 9월 퇴근한 뒤 저녁식사를 하던 도중 갑자기 쓰러져 뇌내출혈 진단을 받았다. 평소 고혈압과 모야모야병(내경동맥이 양측으로 점진적으로 폐색되는 만성 진행형 뇌혈관질환)을 갖고 있었다. 이후 이씨는 공단에 산업재

해 요양을 신청했지만 공단은 거부했다. 공단은 “고혈압이 있는 상태에서 자연경과적 악화로 인해 발생한 뇌출혈”이라고 주장했다.

하지만 재판부는 이씨의 손을 들어줬다. 재판부는 “질병의 주된 발생원인이 업무수행과 직접적인 관계가 없더라도 업무상 과로나 스트레스가 질병의 주된 발생 원인에 겹쳐 질병을 유발 또는 악화시켰다면 업무와 상당한 인과관계가 있다”며 “그 인과관계는 반드시 의학적·자연과학적으로 명백히 증명해야 하는 것은 아니며 제반사정을 고려해 업무와 질병 사이에 인과관계가 있다고 추단되는 경우도 업무상 재해로 봐야 한다”고 판시했다.

이어 “평소에 정상적인 근무가 가능한 기초 질병이나 기존 질병이 직무의 과중 등이 원인이 되어 자연적인 진행속도 이상으로 악화된 때에도 업무상 재해로 봐야 한다”며 “원고에게 발생한 병도 과로와 스트레스가 기존 질환을 악화시켜 유발된 것”이라고 덧붙였다.●

판례로 본 건설분쟁 사례 ⑬

자료제공 / 『알기쉬운 건설분쟁 사례 해설집』(건설경제 신문사 편)

▶ 추가공사대금과 압류의 효력

쟁점	공사대금 채권에 대한 가압류나 압류의 효력은 추가공사대금채권에 미치는가?
판단	판례는 추가공사대금채권에는 미치지 않는 것으로 본다.

◆ 압류와 추가공사대금

수급인 A건설사는 도급인 B와 사이에 공사도급계약을 체결하여 공사를 하던 중 공사대금을 증액하는 변경계약을 체결하였다. 그 변경전에 A건설사의 채권자들이 A건설사를 채무자로 도급인 B를 제3채무자로 하여 그 공사대금청구권에 채권압류 또는 가압류를 하였다. 이 경우 채권자들이 한 압류 또는 가압류는 변경계약으로 증액된 공사대금청구권에도 미치는가?

대법원은 당초의 공사대금에 대한 압류의 효력은 물가변동으로 인하여 증액되는 계약금액에는 미친다고 보지만, 당초의 공사대금에 대해 집행한 압류의 효력은 추가공사대금에는 미치지 않는 것으로 본다.

“채권에 대한 압류명령은 압류목적채권이 현실로 존재하는 경우에 그 한도에서 효력을 발생할 수 있는 것이고, 그 효력이 발생된 후 새로 발생한 채권에 대하여는 압류의 효력이 미치지 아니한다.”(대법원 88다카13394판결)는 이유로 변경계약을 체결하기 전에 채권자들이 한 압류 또는 가압류의 효력은 변경전의

공사대금청구권에만 미친다고 판단하였다.

[판례]

“채권에 대한 압류명령은 압류 목적 채권이 현실로 존재하는 경우에 그 한도에서 효력을 발생할 수 있는 것이고 그 효력이 발생된 후 새로 발생한 채권에 대하여는 압류의 효력이 치지 아니하고, 따라서 공사대금채권에 대한 압류 및 전부명령은 그 송달 후 체결된 추가공사계약으로 인한 추가공사금 채권에는 미치지 아니한다.”(대법원 2001다62640 판결)

▶ 계약금액 조정청구의 권원

쟁점	당사자 사이에 물가변동으로 인한 계약금액 조정에 관한 특약을 맺지 않더라도 국가계약법령만을 근거로 계약금액의 조정을 청구할 수 있는가?
판단	당사자 사이의 약정이 없다면 청구할 수 없을 것으로 본다.

◆ 계약상의 권리

국가계약법 제19조, 시행령64조, 시행규칙 74조에는 물가변동으로 인한 계약금액 조정에 관한 규정이 있다. 이에 근거하여 대부분의 관급공사에는 일정한 물가변동이 있는 경우에는 계약금액을 조정하기로 하는 계약조항을 두고 있다. 관급공사의 계약서로 첨부되는 공사계약 일반조건에도 물가변동으로 인한 계약금액 조정에 관한 계약조항이 포함되어 있다.

그렇다면 당사자 사이에 물가변동으로 인한 계약금액 조정에 관한 특약을 맺지 않더라도 국가계약법령만을 근거로 계약금액의 조정을 청구할 수 있을까?

대법원은 부정적으로 본다. 대법원은 물가변동으로 인한 계약금액의 조정을 배제하는 특약이 있는 이상 국가계약법령에 물가변동으로 인한 계약금액 조정의 근거가 있다고 하더라도 그 법령을 근거로 곧바로 계약금액의 조정을 요구할 수 없다는 점을 분명히 밝힌 것이다. 물가변동으로 인한 계약금액의 조정을 요구하기 위해서는 당사자가 체결한 계약에 그 근거가 있어야 된다는 것이다.

한편 물가변동으로 인한 계약금액 조정을 배제하는 특약은 약관의 규제에 관한 법률에 위반되어 무효라는 주장도 있지만, 대법원은 이러한 주장도 받아들이지 않았다. 국가계약법 제19조와 시행령 제64조 및 시행규칙 제74조에 물가변동으로 인한 계약금액 조정의 근거조항이 있더라도 그 법령에 근거하여 곧바로 계약금액의 조정을 요구할 수는 없다. 계약금액의 조정을 청구하기 위해서는 당사자가 체결한 계약서 등에 별도로 그 근거가 있어야 한다. 물가변동으로 인한 계약금액 조정에 관한 특약을 두지 않거나 물가변동으로 인한 계약금액 조정을 해야 하는 특약은 무효가 아니며 오히려 대등한 당사자 사이의 계약으로 그 계약내용은 유효하다. 이것이 법원의 태도이다. ●

[판례]

“이 사건 계약금액 고정 특약이 유효한 이상 피고에게 위 규정에 기하여 계약금액의 조정을 요구할 수 있는 권리가 있다고 볼 수 없다”(대법원 2003다318 판결)

※ 위 소송은 국가가 원고로서 계약상대방인 피고를 상대로 채무부존재소송을 제기한 것이다.

“국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법률 제19조는 ‘각

중앙관서의 장 또는 계약담당공무원은 공사제조용역 기타 국고의 부담이 되는 계약을 체결한 다음 물가의 변동, 설계변경 기타 계약내용의 변경으로 인하여 계약금액을 조정할 필요가 있을 때에는 대통령령이 정하는 바에 의하여 그 계약금액을 조정한다고 규정하고 있으나, 이 규정은 국가와 사인간의 계약관계에서 관계공무원이 지켜야 할 계약사무 처리에 관한 필요한 사항을 규정하는 것으로 국가의 내부규정에 불과한 것이어서, 서로간에 계약금액을 조정하지 않기로 하는 특약을 하였다고 하여 그 특약이 무효가 되는 것이 아니고, 위 규정이 계약 상대방에게 계약금액 조정요구권을 부여하는 것도 아니며, 오히려 위 법률에 기한 국가와 사인간의 계약도 그 본질적인 내용은 법원리가 적용되는 것인데, 원고와 피고간의 이 사건 물품공급계약에서 계약기간 동안 계약금액을 조정하지 않기로 하는 계약금액 고정특약이 있었던 사실은 앞서 인정한 바와 같으므로 이 사건 물품공급계약상 계약금액 고정특약은 당사자의 합의에 의한 것으로서 사법의 일반원칙에 따라 유효하다”(서울고등법원 2001나73093 판결)

※ 이 판결은 앞서 인용한 대법원 2003다318 판결의 원심 판결로서 그대로 유지된 것이다.

“원심 판결 이유에 의하면, 원심은 이 사건 계약금액 고정특약조항은 신의성실에 반하여 공정을 잃은 조항이고 고객에 대하여 부당하게 불리한 조항이며, 법률의 규정에 의한 고객의 항변권, 상계권 등의 권리를 상당한 이유 없이 배제 또는 제한하는 조항이므로, 약관의 규제에 관한 법률 제6조1항, 제2항1호, 제11조제1호 등에 위반되어 무효라는 피고의 주장에 대하여, 이 사건 계약금액 고정특약이 계약 상대방에게 부당하게 불리한 내용이라고 할 수 없고 계약상대방에게 계약금액 조정요구권이 있는 것이 아니어서 그러한 권리를 배제 또는 제한하는 것도 아니므로 약관의 규제에 관한 법률 제6조 등에 위반되어 무효라고 볼 수 없다는 이유로 이를 받아들이지 아니하였는 바, 관계 법령 및 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 위와 같은 판단은 옳고, 거기에 상고이유에서 주장하는 바와 같은 약관의 규제에 관한 법률에 관한 법리오해 등의 위법이 있다 할 수 없다”(대법원 2003다318 판결)

건설관련 법률상담 사례 ㉘

자료제공 / 권진웅 대한설비건설협회 서울특별시회 고문변호사

추가공사비를 인정해주지 않아 공사를 그만두려는데, 원수급자가 공사포기각서를 요구하는 경우 대응방안

Q 설비공사를 하도급 받아 공사를 진행하던 중 원수급자의 공사지연으로 인하여 물가 상승으로 공사비가 늘어나게 되었고, 별도의 추가 공사가 발생하였음에도 불구하고 원수급자가 이를 인정해주지 아니하여 공사를 그만두고자 하는데, 원수급자가 공사포기각서를 요구하는 경우 이에 대한 대응방안은?

A 원수급자가 요구하는 공사포기각서를 작성하여 줄 경우 공사중단에 대한 모든 책임을 인정하는 것과 같은 결과가 되므로, 이에 응해서는 안 된다.

상대방과 협의를 통해 기시공분에 대한 정산을 한 후, 합의해지 형식을 취하는 것이 타당하다.

만일 상대방이 이에 응하지 않는다면 내용증명 등을 통해 추가 공사비의 반영 등을 요구하고 그림에도 상대방이 불응할 경우 위와 같은 상대방

의 귀책사유를 이유로 계약해지를 통고할 수 있다. 그 후 이에 따른 공사대금 청구 소송을 제기하면 된다.

‘원수급자의 임금지급 연대의무’에 대한 가압류권자와의 효력 우선 여부

Q 근로기준법 제44조의 2에 따른 원수급자의 임금지급 연대의무가 있는데, 이 경우에 따른 가압류권자와의 효력 우선 여부는?

A 근로기준법 제44조의2(건설업에서의 임금 지급 연대책임)

(제1항) 건설업에서 사업이 2차례 이상 「건설산업기본법」 제2조제8호에 따른 도급(이하 “공사도급”이라 한다)이 이루어진 경우에 같은 법 제2조제5호에 따른 건설업자가 아닌 하수급인이 그가 사용한 근로자에게 임금(해당 건설공사에서 발생한 임금으로 한정한다)을 지급하지 못한 경우에는 그 직상 수급인은 하수급인과 연대

하여 하수급인이 사용한 근로자의 임금을 지급할 책임을 진다.

(2항) 제1항의 직상 수급인이 「건설산업기본법」 제2조제5호에 따른 건설업자가 아닌 때에는 그 상위 수급인 중에서 최하위의 같은 호에 따른 건설업자를 직상 수급인으로 본다.

근로기준법 제44조의2 제1항은 건설업에서 사업이 2차례 이상 도급이 이뤄진 경우, 건설산업기본법 제2조 제5호에 따른 건설업자가 아닌 하수급인이 근로자에 대한 임금을 지급하지 못한 경우에는 그 직상 수급인은 하수급인과 연대하여 하수급인이 사용한 근로자의 임금을 지급할 책임을 진다고 규정하고 있다.

따라서 건설업 등록을 하지 못한 업체(전문건설업 면허가 없는 업체)를 하수급인으로 선정한 경우에는 그 하수급인이 근로자에 대하여 임금을 지급하지 못한 경우 직상 수급인은 그 임금에 대하여 하수급인과 연대하여 지급할 책임을 부담하게 된다.

한편, 위와 같은 임금의 연대지급 의무가 구체화하기 전에 하수급인의 채권자들이 직상 수급인

이 하수급인에게 지급할 공사대금채권에 대하여 (가)압류를 한 경우에는 직상 수급인의 노임지급 의무는 자신의 근로자에 대한 채무(연대채무)인 반면, 하수급인에게 지급할 공사대금채무는 이와는 별개의 채무이므로 위 (가)압류 등을 이유로 근로자에 대한 노임지급을 거절할 수 없게 된다.

공사비 대물지급 관련, 공사대금채권에 대한 가압류 가능 여부

Q 공사대금을 공사를 하고 있는 건물로 대물 지급 받기로 약정한 경우 원수급인이 다른 공사와 관련하여 가지는 별개의 공사대금채권에 대하여 가압류를 할 수 있는지 여부

A 공사대금을 대물로 지급받기로 약정을 하였다 하더라도 현실적으로 그 이행이 이루어지지 않은 이상, 원수급인이 다른 공사와 관련하여 가지는 별개의 공사대금채권에 대해 가압류를 하는 것은 별 문제가 없다. ○

동 주근도 못사!! 생활교수들의지혜

★식초맛이 너무 강할 때

음식에 식초를 너무 많이 넣어 요리가 엉망이 되었다면 술을 조금 넣으면 신맛이 훨씬 부드러워진다. 또 설탕을 좀 더 넣으면 단맛이 강해지면서 신맛을 덜 느끼게 될 것이다.

★마요네즈 악취 제거

마요네즈에서 악취가 나면 간장을 한 방울 넣어보면 냄새가 사라진다. 마요네즈는 고온과 저온에 약하므로 여름에만 냉장고 문쪽칸에 넣어두고 봄, 가을, 겨울에는 실온에 두는 것이 좋다.

노무관련 상담사례 ⑮

자료제공 / 노동부

본인 의사로 퇴직한 경우 실업급여 해당 여부

Q 본인의사로 퇴직한 경우, 일정기간 동안 재취업을 못하였다면 실업급여를 받을 수 있는지요?

A 개인사정으로 이직한 경우에는 그 자격이 제한되어 실업급여 수급자격이 인정되지 않아 실업급여를 받을 수 없다. 수급자격을 인정하지 않는 개인사정은 유학, 전직, 창업 등이다.

※ 개정사정으로 이직한 경우에 실업급여 수급권은 제한되지만, 노동부에서 승인 받은 실업자 직업능력개발훈련과정은 수강할 수 있다.

실업급여 신청방법

Q 저는 지난 12월초에 유학원에서 일을 그만 뒀는데 처음 있는 일이라, 실업급여 받는 방법에 대해 알려주세요.

A 이직 후에 지체없이 거주지 관할 고용지원센터에 찾아 가셔서 실업을 신고하고 실업급여의 수급자격인정을 신청하면 된다.

○ 수급자격을 인정받은 후에 고용지원센터에서 지정하는 실업인정일에 출석하여 적극적인 재취업활동(면접, 이력서 제출 등의 구체적인 행위)으로 거주지 관할 고용지원센터에서 실업을 인정받으면 실업급여가 지급된다.

○ 실업급여는 고용보험 적용사업장에서 퇴직 전 18개월중 180일이상 근무하다 자발적 이직이 아닌 경영상 해고, 권고사직, 계약기간만료 등 회사사정에 의한 사유로 직장을 그만둔 근로자가 근로의 의사와 능력을 가지고 적극적인 재취업활동을 하는 경우에 지급된다.

○ 실업급여를 받을 수 있는 기간은 퇴직당시 연령(주민등록상 만 나이)과 고용보험 가입기간에 따라 90~240일의 범위내에서 지급되며, 퇴직전 평균임금(상여금 및 수당포함)의 50% [최고 40,000원(일) 한도]가 지급된다.

공무상 질병시 평균임금 산정방법

Q | 공무상 질병의 경우 평균임금산정방법은

A | 업무상 재해가 발생되어 요양기간 종료 후 업무에 복귀함이 없이 바로 퇴직의 효력이 발생된 경우에는 근로기준법 시행령 제5조 제4항의 규정에 의거, 조정된 평균임금으로 퇴직금을 계산하여야 하며, 이러한 평균임금과 퇴직시점의 통상임금을 비교하여 높은 금액을 평균임금으로 하여야 한다.

참고로, 퇴직금 산정을 위한 평균임금은 같은법 제2조제6호의 규정에 의거 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 즉, 퇴직일 이전 3월간에 지급된 임금총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말하며, 이러한 방법으로 산출된 평균임금액이 당해 근로자의 통상임금보다 저액일 경우에는 그 통상임금액을 평균임금으로 한다.

이 때 같은법 시행령 제2조제1항제4호의 규정에 의거, 업무수행으로 인한 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간에 대해서는 그 기간과 그 기간중에 지불된 임금을 평균임금 산정기준이 되는 기간과 임금의 총액에서 각각 공제하여야 한다.

또한 같은법 시행령 제5조의 제1항 내지 제3항의 규정에 의거 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸린 근로자의 평균임금은 조정하도록 하고 있으며, 같은법 시행령 제5조제4항의 규정에 의거 퇴직금을 산정함에 있어서 적용할 평균임금은 위와 같은 방법으로 조정된 평균임금으로 하여야 한다.

동일가치노동의 판단기준은?

Q | '동일가치노동'에 대한 동일임금의 판단 기준은 무엇인가?

A | <동일가치노동>이란 노동수행에서 요구되는 ①기술 ②노력 ③책임 ④작업조건 ⑤기타 등의 기준으로 볼 때 서로 비교되는 남녀간의 노동이 동일하거나, 거의 같은 성질인 노동 또는 두 업무가 다소 다르더라도 직무평가 등의 방법에 의해 본질적으로 동등한 가치가 인정되는 노동을 말하며, 동일가치노동 동일임금원칙의 서로 비교되는 남녀간의 노동이 동일가치인가를 판단할 때에는 위 4가지 기준외에 해당 근로자의 학력, 경력, 근속년수 등을 종합적으로 고려하여야 하며 서로 비교되는 남녀의 노동이 모두 하나의 사업장에서 이루어지는 경우에 한한다.

다만, 비교되는 남녀근로자의 노동이 외형상 비슷하더라도 당해 근로자 사이에 학력, 경력, 근속년수, 직급 등에 차이가 있고, 그것이 객관적 합리적인 기준으로 정립되어 있는 경우는 임금의 차별로 볼 수 없다.

- 기술 : 자격증, 학위, 습득된 경험 등 업무수행 능력 또는 솜씨의 객관적 수준
- 노력 : 업무수행에 필요한 육체적, 정신적 힘의 작용
- 책임 : 업무에 내재된 임무의 성격, 범위, 사업주가 당해 직무에 의존하는 정도
- 작업조건 : 소음, 열, 물리적·화학적 위험의 정도 등 당해 업무에 종사하는 근로자가 통상적으로 처하는 작업환경