

법률상담의 사례 - 노동일반(3)

〈편집자 주〉

대한법률구조공단에서 지난 30년 동안 축적한 법률상담사례를 주제별로 2023년 신년호부터 20건씩 게재하고 있다. 관심 있는 독자들에게 권해 드린다.

-저작권자/ 대한법률구조공단

제 목

퇴직금 분할약정의 효력

질 문

사용자와 근로자가 매월 지급하는 월급이나 매월 지급하는 일당과 함께 퇴직금으로 일정한 금원을 미리 지급하기로 약정한 경우, 그 '퇴직금 분할 약정'의 효력

답 변

우리 대법원의 다수의견은 다음과 같습니다. 사용자와 근로자가 매월 지급하는 월급이나 매월 지급하는 일당과 함께 퇴직금으로 일정한 금원을 미리 지급하기로 약정(이하 '퇴직금분할 약정'이라 한다)하였다면, 그 약정은 구 근로기준법(2005.1.27. 법률 제7379호로 개정되기 전의 것)제34조 제3항 전문 소정의 퇴직금 중간정산으로 인정되는 경우가 아닌 한 최종퇴직 시 발생하는 퇴직금청구권을 근로자가 사전에 포기하는 것으로서 강행법규인 같은 법 제34조 에 위배되어 무효이고, 그

결과 퇴직금 분할 약정에 따라 사용자가 근로자에게 퇴직금 명목의 금원을 지급하였다 하더라도 퇴직금 지급으로서의 효력이 없다.

제 목

산재보험의 대상

질 문

산업재해보상보험법 제54조 제1항 에 정한 구상권 행사의 상대방이 되는 '제3자'의 의미

답 변

트럭 임대인이 임대차계약에 따라 트럭을 운전하여 공사현장에서 작업을 하던 중 임차인의 근로자에게 재해가 발생한 사안에서, 위 임대인이 임금을 받을 목적으로 종속적인 관계에서 근로를 제공한 것이 아니므로 피해 근로자와 직·간접적으로 산업재해보상보험관계가 없다고 보아, 위 임대인과 자동차종합보험계약을 체결한 보험자의 구상의무를 인정하는 것이 우리 대법원의 입장입니다(대법원

2010. 4. 29. 선고 2009다98928 판결).

제 목

쟁의행위 기간

질 문

구 근로기준법 시행령 제2조 제1항 에서 규정하는 '쟁의행위 기간'에 위법한 쟁의행위 기간까지 포함되는지 여부

답 변

근로자의 정당한 권리행사 또는 근로자에게 책임을 돌리기에 적절하지 않은 사유로 근로자가 평균임금 산정에서 불이익을 입지 않도록 특별히 배려한 구 근로기준법 시행령 (2003. 12. 11. 대통령령 제18158호로 개정되기 전의 것) 제2조 제1항 의 취지 및 성격을 고려할 때, 그 제6호 '노동조합 및 노동관계조정법 제2조 제6호 의 규정에 의한 쟁의행위 기간'이란 헌법과 노동조합 및 노동관계조정법에 의하여 보장되는 적법한 쟁의행위로서 주체, 목적, 절차, 수단과 방법에 관한 요건을 충족한 쟁의행위 기간만을 의미한다고 보는 것이 우리 대법원의 입장입니다(대법원 2009. 5. 28. 선고 2006다17287 판결).

제 목

기초일액 산정방법

질 문

구 고용보험법 제35조 에 따라 구직급여의 산출기초가 되는 기초일액을 산정하는 방법

답 변

구 고용보험법 제35조에 따라 구직급여의 산출기초가 되는 기초일액을 산정하고자 할 때에는, 같은 조 제1항, 제2항에서 정한 바에 따라 구 근로기준법 제19조 제1항, 구 근로기준법 제2조, 제3조 및 구 고용보험법 제35조 제2항에 따라 기초일액을 산정하는 것이 원칙이고, 이에 따라 기초일액을 산정하는 것이 곤란한 경우에 한하여 예외적으로 같은 조 제3항을 적용하여 기준임금을 기초일액으로 삼아야 한다는 것이 우리 대법원의 입장입니다(대법원 2009. 1. 30. 선고 2006두2121 판결).

제 목

근로기준법상 임금 및 퇴직금지급의무를 지는 사용자 및 근로자에 해당하는지 여부의 판단기준

질 문

근로기준법상 임금 및 퇴직금지급의무를 지는 사용자 및 근로자에 해당하는지 여부의 판단기준

답 변

실질적인 근로관계에 있지 않다면 근로기준법 기타 다른 법률 등에 의하여 사용자로 취급되는 경우가 있다고 하여 근로기준법상의 임금 및 퇴직금지급의무까지 진다고 할 수 없다는 것이 우리 대법원의 입장입니다(대법원 2007. 3. 30. 선고 2004다8333 판결 등 참조).

제 목

사업경영담당자의 의미

질 문

구 근로기준법 제15조 에 정한 ‘사용자’의 한 유형인 ‘사업경영담당자’의 의미와 판단 기준

답 변

구 근로기준법 제15조 가 정한 ‘사용자’란 사업주 또는 사업경영담당자 기타 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말하고, 여기에서 ‘사업경영담당자’란 사업경영 일반에 관하여 책임을 지는 자로서 사업주로부터 사업경영의 전부 또는 일부에 대하여 포괄적인 위임을 받고 대외적으로 사업을 대표하거나 대리하는 자를 말하는바, 구 근로기준법이 같은 법 각 조항에 대한 준수의 무자로서의 사용자를 사업주에 한정하지 아니하고 사업경영담당자 등으로 확대한 이유가 노동현장에 있어서 근로기준법의 각 조항에 대한 실효성을 확보하기 위한 정책적 배려에 있는 만큼, 사업경영담당자는 원칙적으로 사업경영 일반에 관하여 권한을 가지고 책임을 부담하는 자로서 관계 법규에 의하여 제도적으로 근로기준법의 각 조항을 이행할 권한과 책임이 부여되었다면 이에 해당한다는 것이 우리 대법원의 입장입니다(대법원 2008. 4. 10. 선고 2007도1199 판결).

제 목

이른바 공로퇴직의 법적 성질

질 문

이른바 공로퇴직의 법적 성질

답 변

근로자의 공로퇴직신청에 대하여 사용자가 이를 승인하여 근로관계를 종료시키는 형태의 공로퇴직제도에 있어서의 공로퇴직은 근로계약의 합의해지에 해당한다고 할 것이다. 한편, 계약이 합의해지되기 위하여는 일반적으로 계약이 성립하는 경우와 마찬가지로 계약의 청약과 승낙이라는 서로 대립하는 의사표시가 합치될 것을 요건으로 하는바, 이와 같은 합의가 성립하기 위하여는 쌍방 당사자의 표시행위에 나타난 의사의 내용이 객관적으로 일치하여야 하므로 계약당사자의 일방이 계약해지에 관한 조건을 제시한 경우 그 조건에 관한 합의까지 이루어져야 합의해지가 성립된다는 것이 우리 대법원의 입장입니다(대법원 1996. 2. 27. 선고 95다43044 판결 ; 대법원 2000. 3. 10. 선고 99다70884 판결 등 참조).

제 목

유효한 취업규칙의 기준

질 문

취업규칙이 근로자 집단의 동의 없이 근로자에게 불이익하게 변경된 경우, 현행의 법규적 효력을 가진 취업규칙

답 변

사용자가 근로자에게 불리하게 취업규칙을 변경함에 있어 근로자의 집단적 의사결정을

방법에 의한 동의를 얻지 아니하였다고 하더라도 취업규칙의 작성·변경권이 사용자에게 있는 이상 현행의 법규적 효력을 가진 취업규칙은 변경된 취업규칙이고 다만 기득이익이 침해되는 기존 근로자에 대하여는 종전의 취업규칙이 적용된다는 것이 우리 대법원의 입장입니다(대법원 1996. 12. 23. 선고 95다32631 판결).

제 목

퇴직금 산정방법

질 문

근속기간 중 퇴직금 규정이 유효하게 변경된 경우의 퇴직금 산정 방법

답 변

구체적인 퇴직금청구권은 계속 근로가 끝나는 '퇴직'이라는 사실을 요건으로 하여 발생하는 것이므로, 계속 근무기간의 중간에 사용자에게 의하여 퇴직금 규정이 변경되었다면 변경이후의 근속기간은 물론이고 근로자의 기득이익을 침해하지 않는 한 원칙적으로 변경 전의 근속기간에 대하여도 변경된 퇴직금 규정을 적용하여야 할 것이고, 이와 같은 법리는 퇴직금 규정이 사용자에게 의하여 변경된 것이 아니라 1980. 12. 31. 법률 제3349호로 신설된 근로기준법 제28조 제2항에 의하여 1981. 4. 1.부터 퇴직금차등제도가 금지되고 당해 사업내의 최다수 근로자에게 적용되는 퇴직금제도가 전체 근로자에 대하여 적용되는 경우에도 동일하다는 것이 우리 대법원의 입장입니다(대법원 1996. 12. 23. 선고 95다32631 판결).

제 목

연차휴가수당의 범위

질 문

근로기준법상의 평균임금에 산입되는 연차휴가수당의 범위

답 변

퇴직금 산정의 기준이 되는 평균임금은 퇴직하는 근로자에 대하여 퇴직한 날 이전 3개월간에 그 근로의 대상으로 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 제한 금액을 말하고, 퇴직하는 해의 전해에 개근하거나 9월 이상 출근함으로써 근로기준법 제48조 에 의하여 연차유급휴가를 받을 수 있었는데도 이를 사용하지 아니하여 그 기간에 대한 연차휴가수당청구권이 발생하였다고 하더라도 그 연차휴가수당은 퇴직하는 해의 전 해 1년간의 근로에 대한 대가이지 퇴직하는 그 해의 근로에 대한 대가가 아니므로, 연차휴가권의 기초가 된 개근 또는 9월 이상 근로한 1년간의 일부가 퇴직한 날 이전 3개월간 내에 포함되는 경우에 그 포함된 부분에 해당하는 연차휴가수당만이 평균임금 산정의 기준이 되는 임금 총액에 산입되며, 근로자가 연차유급휴가권 발생의 기준이 되는 시점을 기준으로 그 이전 1년간의 근무를 채우지 못하고 퇴직한 경우 그 기간 중의 근무일수가 연차유급휴가를 받을 수 있는 출근일수에 미달한다면 그 근무일수에 상당하는 연차휴가수당청구권이 발생하지 아니하므로 평균임금 산정의 기준이 되는 임금총액에 산입될 연차휴가수당은 없다는 것이 우리 대법원의 입장입니다(대법원 1996. 12. 23. 선고 95다32631 판결).

제 목

근로관계의 승계 여부

질 문

회사 분할에 따라 일부 사업 부문이 신설회사에 승계되는 경우, 승계되는 사업에 관한 근로관계가 신설회사에 승계되기 위한 요건 및 해당 근로자가 근로관계의 승계를 거부할 수 있는 경우

답 변

상법 제530조의10 은 분할로 인하여 설립되는 회사(이하 ‘신설회사’라고 한다)는 분할하는 회사의 권리와 의무를 분할계획서가 정하는 바에 따라서 승계한다고 규정하고 있으므로, 분할하는 회사의 근로관계도 위 규정에 따른 승계의 대상에 포함될 수 있다. 그런데 헌법이 직업선택의 자유를 보장하고 있고 근로기준법이 근로자의 보호를 도모하기 위하여 근로조건에 관한 근로자의 자기결정권(제4조), 강제근로의 금지(제7조), 사용자의 근로조건 명시 의무(제17조), 부당해고 등의 금지(제23조) 또는 경영상 이유에 의한 해고의 제한(제24조) 등을 규정한 취지에 비추어 볼 때, 회사 분할에 따른 근로관계의 승계는 근로자의 이해와 협력을 구하는 절차를 거치는 등 절차적 정당성을 갖춘 경우에 한하여 허용되고, 해고의 제한 등 근로자 보호를 위한 법령 규정을 잠탈하기 위한 방편으로 이용되는 경우라면 그 효력이 부정될 수 있어야 한다. 따라서 둘 이상의 사업을 영위하던 회사의 분할에 따라 일부 사업부문이 신설회사에 승계되는 경우 분할하는 회사가 분할계획서에 대한 주주총회의 승인을 얻기 전에 미리 노동조합과 근로

자들에게 회사 분할의 배경, 목적 및 시기, 승계되는 근로관계의 범위와 내용, 신설회사의 개요 및 업무 내용 등을 설명하고 이해와 협력을 구하는 절차를 거쳤다면 그 승계되는 사업에 관한 근로관계는 해당 근로자의 동의를 받지 못한 경우라도 신설회사에 승계되는 것이 원칙이다. 다만 회사의 분할이 근로기준법상 해고의 제한을 회피하면서 해당 근로자를 해고하기 위한 방편으로 이용되는 등의 특별한 사정이 있는 경우에는, 해당 근로자는 근로관계의 승계를 통지받거나 이를 알게 된 때부터 사회통념상 상당한 기간 내에 반대 의사를 표시함으로써 근로관계의 승계를 거부하고 분할하는 회사에 잔류할 수 있다는 것이 우리 대법원의 입장입니다(대법원 2013. 12. 12. 선고 2011두4282 판결).

제 목

근로자수 산정기준

질 문

근로자퇴직급여 보장법에 따른 퇴직금 지급 의무 유무를 판단하기 위하여 ‘상시 근로자’의 수를 산정할 때 근로기준법 시행령 제7조의2가 적용되는지 여부

답 변

근로자퇴직급여 보장법은 근로자 퇴직급여제도의 설정 및 운영에 필요한 사항을 정하기 위해 근로기준법이 정하고 있던 퇴직금 제도를 분리하여 별도로 제정되었고, 그 시행일인 2005. 12. 1.부터 사용자의 퇴직금 지급의무 및 그 위반으로 인한 처벌에 관하여 근로자퇴직급여 보장법이 적용되는 점, 근

로자퇴직급여 보장법은 근로기준법과 달리 2010.12.1.부터는 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업에도 적용되는 점, 상시 근로자 산정방법에 관한 근로기준법 제11조 제3항 및 근로기준법 시행령 제7조의2 규정은 근로자퇴직급여 보장법이 시행된 이후에야 신설된 조항이고, 법 문언에 의하더라도 근로기준법을 적용하는 경우 상시 사용하는 근로자 수의 산정방법을 정하고있는 점, 근로자퇴직급여 보장법에 따른 퇴직금 지급의무 유무를 판단하기 위하여 근로기준법 시행령 제7조의2 규정에 따라 퇴직일 전 1개월 동안의 상시 근로자 수를 산정하는 것은, 경우에 따라 해당 근로자가 상시 근로자 5인 이상인 사업장에서 1년 이상 계속 근무하였음에도 단지 퇴직일 전 1개월 동안의 상시 근로자 수가 4인 이하라는 이유로 사용자에게 퇴직금 지급의무가 없다는 결과를 가져올 수 있어 부당하다고 하지 않을 수 없고, 1년 이상의 계속근로기간이 요구되는 퇴직금제도의 취지에 부합한다고 보기도 어려운 점 등을 종합하면, 근로기준법 시행령 제7조의2 규정은 근로자퇴직급여 보장법 적용에 관한 상시 근로자 수 산정에는 적용되지 아니한다고 봄이 타당하다는 것이 우리 대법원의 입장입니다(대법원 2013. 12. 26. 선고 2012도5875 판결).

제 목

공무원이 공무로 인한 부상을 당하였을 경우의 재해보상 관계

질 문

공무원이 공무로 인한 부상을 당하였을 경우의 재해보상 관계

답 변

공무원연금법 제1조, 제25조, 제34조, 제42조, 제65조 제2항 등의 규정을 보면 그 법 제3조 제1항 제1호 소정의 공무원이 공무로 인한 부상을 당하였을 경우에는 근로기준법에 의한 재해보상을 받을 수 있는 것이 아니라 공무원연금법에 의한 급여를 받도록 되어 있는바, 도가 설립한 특수학교의 교장은 공무원연금법 제3조 제1항 제1호에서 말하는 공무원이라고 볼 여지가 있고, 사실이 그러하다면, 그는 사고로 인하여 부상을 당함으로써 입은 손해에 대하여 근로기준법에 의한 재해보상을 받을 수 있는 자가 아니라 공무원연금법에 의한 급여지급대상자가 된다고 보아야 한다는 것이 우리 대법원의 입장입니다(대법원 1994. 1. 11. 선고 93다5376 판결).

제 목

징계해고

질 문

전보명령에 불응하고 무단결근시 징계해고가 가능한가요?

답 변

근로자가 원칙적으로 사용자의 권한에 속하는 전직이나 전보명령을 받고서도, 스스로 이를 자신의 사용자에 대한 근로조건개선요구 등에 대한 보복이라고 단정하고 위 명령에 불응한 채 20여일이 넘도록 무단결근을 계속하였다면 위와 같은 행위는 근로자와 사용자사이의 근로계약관계를 지속하게 하는 것이 현저히 불공정 또는 부당하다고 인정될 정도의 무거운 비위행위에 해당한다 할 것이므로 이

를 이유로 근로자를 징계보고한 사용자의 조치는 정당하다는 것이 우리 대법원의 입장입니다(서울민사지방법원 1989. 4. 25. 선고 88가합31628 판결; 대법원 1986.7.8. 선고 85다375 판결(1984,520)1989.2.28. 선고 86다카2567판결(1988,189)).

제 목

지자체 일용잡부의 퇴직금청구 가능성

질 문

지방자치단체에서 공무가 아닌 단순 잡무를 처리하는 청소원의 경우 퇴직금을 지급받을 수 있는지

답 변

지방자치단체에 근로를 제공하는 단순 잡무 처리 청소원의 경우에도 별도로 퇴직금 지급에 관한 규정이 없고 특별히 근로기준법의 적용을 배제한다는 규정을 두고 있지 않았으므로 근로기준법 소정의 근로자 관계에 있다고 보여집니다(근로기준법 제12조). 결국 퇴직금의 청구도 가능합니다.

근로기준법 제11조에 의하면 근로기준법이 국가에도 적용된다고 규정하고 있으므로 근로자와 국가사이에 고용관계가 인정된다면 국가소속 역의 일용잡부로 근무하는 사람이 그 근로자 한사람 뿐이라고 하더라도 근로기준법의 적용이 배제되는 것은 아니다(대법원 1987. 6. 9. 선고 85다카2473 판결).

제 목

수련과정인 병원의 인턴도 근로자로서 인정되는지

질 문

인턴 또는 레지던트 등 전공의나 수련의를 근로기준법상 근로자로 볼 수 있습니까?

답 변

수련의에 관해서도 종래 판례의 입장은 수련의가 학생의 성격이 강하다는 이유로 근로기준법의 적용을 배제했으나, 현재는 이를 변경하여 학생과 근로자의 복합적인 성격을 인정하여 근로기준법상의 근로자에 해당한다고 보고 있습니다.

판례는 전공의가 그 교과과정에 정한 환자의 진료 등 수련을 거치는 피교육자적인 지위와 함께 병원에서 정한 진료계획에 따라 근로를 제공하고 그 대가로 임금을 지급받는 근로자로서의 지위를 아울러 가지고 있고, 병원의 지휘,감독 아래 노무를 제공함으로써 병원과의 사이에 실질적인 사용종속관계가 있는 경우, 그 전공의는 병원에 대한 관계에서 근로기준법 제14조에 정한 근로자에 해당한다고 판시하고 있습니다(대법원 1998.4.24. 선고 97다57672 판결).

제 목

영업양도수 근로자지위 승계여부

질 문

저희 회사는 얼마 전 사업주가 바뀌는 영업이전이 있었습니다. 새로운 사업주는 기존의 영업재산을 모두 이전받아 기존회사의 시설물과 사무실을 이용하여 지금까지 해오던 업무를 그대로 수행하고 있습니다. 따라서 회사는 영업양수인의 책임에 따라 기존의 근로관계를 모두 승계하여야 할 터인데, 일부 근로자

에 대한 근로관계의 승계를 거부하고 있습니다. 이러한 경우 부당해고에 해당하는 것이 아닌가요?

답변

영업의 이전이 영업양도에 해당할 경우 기존의 근로관계는 당연히 승계됩니다. 만일 영업양도를 받은 사업주가 정당한 이유없이 일부근로자에 대해 근로관계의 승계를 거부한다면 부당해고가 될 수 있습니다. 따라서 귀하의 경우에는 본 영업의 이전이 영업양도에 해당하는지, 일부 근로자의 근로관계 승계 거부에 정당한 사유가 있는가를 살펴야 할 것입니다.

- 명시적인 영업양도의 합의는 없었으나, 사무실과 영업시설물을 인수·사용하고, 그 영업의 내용이 동일하며, 소속 근로자들을 종전의 직급, 임금수준 상태대로 그 퇴직금까지 포함하여 인수하여 계속 근로를 인정하여 주고 그에 따른 상여금 또는 퇴직금을 지급하여 온 점에 비추어 볼 때, 영업 일체를 포괄적으로 양수한 것으로 보아야 할 것이고 이에 따른 임금지급채무가 있다고 판시한 사례(대법원 1991.8.9. 선고 91다15225 판결).
- 버스 및 당해 회사의 물적 시설과 좌석버스 노선의 면허권, 그리고 그 종업원 등 운영조직 일체를 다른 시내버스 회사에게 양도한 경우 영업양도에 해당하며, 이에 따라 근로관계의 승계대상에 포함되어 정당한 이유없이 승계대상에서 제외하는 것은 부당해고라고 본 사례(대법원 1997.4.25. 선고 96누19314 판결).

제 목

해외연수교육에 대한 비용상환약정의 위약 예정금지조항에 대한 위반가능성

질 문

근로자의 해외연수교육에 대한 비용을 회사가 부담하고 연수를 마친 후 일정기간을 회사에 재직하기로 하였으나 근로자가 이를 위반하였을 때에 회사에 대해 연수비용의 일부나 전부를 되돌려주기로 하였다면 이는 위약금에 대한 예정을 금지하는 근로기준법에 위반되는 것아닙니까?

답 변

이는 근로기준법상의 위약예정의 금지에 위반하는 것이 아닙니다.

판례는 이와 같은 경우는 위약금약정이 아닌 소비대차의 상환의무면제에 관한 약정으로 파악하고 있기 때문에 이는 근로기준법 제20조에 위반되는 것이 아닙니다(대법원 1992.2.25. 선고 91다26232 판결등). 따라서 이와 같은 약정은 유효하고 별칙규정이 적용되지 않습니다. 그러나 이러한 경우에는 근로자의 복무기간과 사용자의 지원금액의 상당성이 인정되어야 할 것입니다.

제20조 (위약 예정의 금지)

사용자는 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 체결하지 못한다.

제 목

재량근로의 인정근로시간제

질 문

근로자의 업무가 전문적인 분야 정보처리시스템의 설계·분석업무라서 종래의 일반적인 방식으로 근로시간을 결정하는 것이 부적절한 경우에는 어떠한 방식을 통해 근로시간을 결정하게 되나요?

답 변

재량근로의 인정근로시간제라 함은 업무의 성질에 비추어 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 소정의 업무에 대하여는 사용자가 근로자대표와 서면합의로 정한 시간을 근로한 것으로 보는 제도입니다(제58조 제3항).

재량근로의 대상이 되는 업무의 종류는 시행령에서 별도로 정하고 있습니다.

제31조 (재량근로의 대상업무)

법 제58조제3항 전단에서 “대통령령으로 정하는 업무”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 업무를 말한다.

1. 신상품 또는 신기술의 연구개발이나 인문사회과학 또는 자연과학분야의 연구 업무
2. 정보처리시스템의 설계 또는 분석 업무
3. 신문, 방송 또는 출판 사업에서의 기사의 취재, 편성 또는 편집 업무
4. 의복·실내장식·공업제품·광고 등의 디자인 또는 고안 업무
5. 방송 프로그램·영화 등의 제작 사업에서의 프로듀서나 감독 업무
6. 그 밖에 노동부장관이 정하는 업무

재량근로의 인정근로시간제가 실시되기 위해서는 대상 업무, 사용자가 당해 업무의 수행 수단 및 시간 배분 등에 관하여 근로자에게 구체적인 지시를 하지 아니한다는 내용, 당해 근

로시간의 산정은 서면 합의로 정하는 바에 따른다는 내용이 기재된 사용자와 근로자대표의 서면합의가 있어야 합니다.

제 목

노동조합활동중에 생긴 재해의 업무상 재해의 인정여부

질 문

근로자가 사용자에 대하여 쟁의활동을 벌이던 중에 생긴 재해를 업무상 재해로 인정할 수 있습니까?

답 변

아닙니다. 이는 업무상 재해로 인정할 수 없습니다.

노동조합의 활동이 ① 사용자의 사업과는 무관한 상부 또는 노동단체와 관련된 활동이거나 ② 불법적인 노동조합활동 또는 ③ 사용자와 대립관계로 되는 쟁의단계에 들어간 이후의 노동조합활동 중에 생긴 재해 등은 업무상 재해로 인정될 수 없습니다(산업재해보상법 제4조). 그러나 노동조합의 업무전임자가 근로계약상 본래 담당할 업무를 면하고 노동조합의 업무를 전임하게 된 것이 사용자인 회사의 승낙에 의한 것이며, 재해를 당할 당시 근로자의 지위를 보유하고 있었고, 그 질병이 노동조합의 업무수행중 육체적·정신적 과로로 인하여 발생된 질병이라면 특별한 사정이 없는 한 업무상 질병에 해당된다고 할 것입니다.