



(본사)서울시 강남구 테헤란로 147, 5층(역삼동, 성지하이츠2차)
T. 02-3471-3400 / F. 02-3471-5553
(충북지사)충북 청주시 상당구 복문로 2가 116-90, 2층 (영신빌딩)
T. 043-223-0323 / F. 043-224-0323
(영남지사)울산광역시 남구 대공원로241 코오롱파크폴리스상가 404호
T. 052-248-1582 / F. 052-244-1582

노무법인 더휴먼 뉴스레터

2026년 1월 두 번째

▶ 인사노무 ONE-POINT Lesson

■ 직장 내 괴롭힘, '객관적 조사' 없으면 노동부 진정 및 과태료 부과

1. 개요

- 직장 내 괴롭힘 신고가 접수되면 회사는 선택의 여지 없이 즉시 조사에 착수해야 합니다. 과거에는 사내 문제로 치부하여 덮는 경우가 있었으나, 현재는 법적으로 '객관적인 조사'와 '비밀 누설 금지'가 의무화되었습니다.
- 이때, 초기 대응 미흡은 고용노동부 진정은 물론, 최대 500만 원의 과태료 부과 사유가 됩니다.

2. 법적 해석 (조사 의무와 보호조치)

- 근로기준법은 사용자에게 두 가지 핵심 의무를 부과합니다.

① 지체 없는 객관적 조사

신고를 인지한 즉시 당사자 등을 대상으로 사실관계를 확인해야 합니다.

② 피해자 보호 조치

조사 기간 동안 피해자가 요청하거나 필요하다고 인정되면, 근무 장소 변경이나 유급 휴가 명령 등 적절한 조치를 해야 합니다. (이를 위반하면 과태료가 부과됩니다.) 특히,

조사 과정에서 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설하는 경우도 과태료 대상이므로 조사 담당자의 입단속이 필수적입니다.

3. 사업장 운영방안

- 신고 접수 시 가장 먼저 조사 담당자와 관련자들에게 '비밀유지 서약서'를 징구해야 합니다. 조사는 [피해자 상담 → 참고인 조사 → 가해자 조사] 순으로 진행하며, 양측의 주장이 엇갈릴 때는 선불리 판단하기보다 조사가 끝날 때까지 공간 분리 조치를 유지하는 것이 안전합니다.
- 만약 사내 역량으로 객관적 조사가 어렵다면, 외부 전문가(노무사)에게 조사를 위탁하여 공정성을 확보하는 것이 향후 불복 절차를 방어하는 데 유리합니다.

▶ 고용노동부 동향

■ '근로감독관→노동감독관' 73년 만에 이름 바뀐다...일하는 모든 이 포괄 취지 근로감독 행정 혁신방안 발표, 감독 대상 사업장 내년까지 3배로

- 70여년 동안 사용한 근로감독관 명칭이 노동감독관으로 바뀐다. 또 감독대상 사업장 수가 최대 3배 늘어나고 30인 미만 사업장에 대한 감독 권한은 지방정부에 위임된다.
- 고용노동부는 14일 서울 양재동 엘타워에서 연 '현장 감독관과의 대화'에서 이런 내용을 뼈대로 한 '근로감독 행정 혁신방안'을 발표했다. 이를 보면, 우선 근로감독관 명칭이 노동감독관으로 바뀐다. 근로감독관이란 명칭은 1953년 근로기준법 제정 이후 73년 간 사용됐다.
- 명칭 변경은 지난해 9월 명칭 공모와 노·사 전문가가 참여한 명칭변경 심의·결정위원회에서 결정된 바 있다. 근로기준법의 '근로자'를 넘어 노무제공자 등 모든 일하는 사람을 포괄하겠다는 취지가 담겼다. 새 명칭은 정부와 여당이 추진하는 '근로감독

관 직무집행법(근로감독관 직무집행 및 권한의 위임에 관한 법률)이 제정되면 공식 사용될 예정이다.

- 근로감독 대상 사업장은 지난해 5만4천곳에서 올해 9만곳, 내년 14만 곳으로 대폭 늘어난다. 임금체불이나 산업재해가 발생한 이후에 감독에 착수하는 것이 아니라, 사전 예방감독을 강화한다는 취지다. 14만 곳은 경제협력개발기구(OECD) 회원국 평균 수준인 전체 사업장의 7%에 해당한다. 이를 위해 감독관 숫자를 올해까지 2천명 늘려 5131명까지 증원한다. 노동기준 감독관 대 산업안전 감독관 비율을 현재 7:3에서 2028년까지 5:5로 맞추기로 했다.
- 감독 사각지대 축소를 위한 지방정부 감독권한 위임 범위도 구체적으로 정했다. 30인 미만 사업장과 지방정부 인·허가업종 사업장, 특별사법경찰관 출입 사업장, 소규모 건설현장이 지방정부가 맡는 감독 대상이 된다. 파견근로자보호 등에 관한 법률, 노동조합 및 노동관계조정법, 중대재해처벌 등에 관한 법률 등 법리적으로 어려운 사건이나, 임금체불을 비롯한 고소·고발·진정 사건은 노동부 소관으로 두기로 했다. 이 역시 근로감독관 직무집행법 제정 논의 과정에서 세부 사항이 확정될 예정이다.
- 감독관 민간경력채용 때 노무사·학위 보유자 등 채용 우대요건을 강화하고, 산업안전 감독관 7·9급 공채 때 기술직군 채용을 늘리기로 했다. 감독관에 대한 실무·현장 중심의 교육을 강화하고, 전문성을 갖춘 감독관에 적용하는 '공인전문인증제'를 올해부터 시행한다. 감독관의 급격한 증원에 따른 전문성·신뢰성 우려를 덜기 위한 조치다.
- 감독관 사기 진작을 위해 성과포상금을 확대하는 한편, 감독관 보호를 위해 폭행·협박 등을 금지하는 규정을 명문화하고, 신고인이 정당한 사유없이 3회 이상 반복 신고한 경우 사건을 종결할 수 있는 규정도 만든다. 최근 감독관들이 쿠팡으로 집단 이직하고 현직 감독관이 감독관 출신 쿠팡 직원과 접촉해 물의를 빚었던 사례를 감안해, 감독관이 퇴직 후 3년 내 민간기업 등에 취업하는 경우 취업심사를 받도록 하는 법령 개정도 추진한다.
- 김영훈 노동부 장관은 "한 나라의 노동과 산업안전의 수준은 근로감독관의 수준에 달렸다"며 "감독관 한 명, 한 명의 역량과 전문성이 2200만 노동자의 안전과 일터 권리에 영향을 미친다는 사실을 되새기며, 공정하고 실효성 있는 근로감독을 해나갈

것”이라고 밝혔다.

■ 노동부·경사노위·중노위 한자리에…“사회적 대화·노란봉투법 협력”

노동부, 13일 경사노위, 중노위와 정책 간담회

- 고용노동부가 경제사회노동위원회, 중앙노동위원회와 정책 간담회를 열고 사회적 대화 활성화와 개정 노동조합법(노란봉투법) 시행을 위해 머리를 맞댔다.
- 노동부는 13일 경사노위, 중노위와 정책 간담회를 열고 협업 방안을 모색했다. 이번 간담회는 인구 감소와 인공지능(AI) 발달 등으로 인한 노동 환경 변화 속에서 노동 시장 격차 해소와 같은 현안에 어떻게 대응할지 함께 논의하기 위해 마련됐다.
- 경사노위는 이날 ‘사회적 대화 2.0’ 구상을 제시했다. 국민이 직접 문제 해결 과정에 참여할 수 있도록 공론화 기법을 도입하고, 각 지역 또는 산업별로도 사회적 대화를 개최하는 것이 뼈대다. 이를 기반으로 중앙 단위에서 다루기 어려운 지역 특화 산업의 위기를 사회적 대화로 해결하겠다는 방안이다. 경사노위는 “지역 사회적 대화 추진단(가칭)을 마련하고 노사정·지자체·시민의 사회적 대화 역량을 강화할 수 있도록 지원하는 ‘사회적 대화 아카데미’(가칭)를 설치할 것”이라고 밝혔다.
- 중노위는 오는 3월 시행되는 개정 노조법(제2·3조)에 대비해 ‘개정 노조법 실행방안 티에프(TF)’를 가동한다고 이 자리에서 밝혔다. 티에프에선 사용자성 판단, 노동쟁의 대상 확대 등 주요 쟁점과 관련해 선행 판례와 노동부 지침을 토대로 사건 처리 기준을 정비할 계획이다.
- 중노위는 또 특수고용·플랫폼 종사자 분쟁을 빠르게 해결하기 위해 ‘분쟁조정위원회’를 올해 신설할 예정이다. 아울러 판정의 공정성을 높이기 위해, 노동위 위원이 현장·출석 조사를 적극적으로 실시하는 등 직권조사 기능을 확대하겠다고 밝혔다.
- 김영훈 노동부 장관은 “사회적 대화를 통해 일터 민주주의가 자리 잡고, 노동분쟁 해결의 신뢰성과 전문성을 높일 수 있도록 경사노위, 중노위와 앞으로도 계속 협력할 것”이라고 밝혔다.

▶ 노동계 동향

■ 택배노조 “노동부, 과거 쿠팡 과로사 부실 수사 여부 감사해야”

고용노동부에 감사 요청

- 전국택배노조가 지난 2020년10월 발생한 쿠팡 물류센터 노동자 과로사 사건에 대한 노동 당국의 당시 수사가 부신했다는 의혹을 제기하며 고용노동부에 감사를 요청했다.
- 택배노조는 12일 서울 중구 서울지방고용노동청 앞에서 기자회견을 갖고 지난 2020년10월 대구 칠곡물류센터에서 일하던 고 장덕준(당시 27살)씨가 심근경색으로 숨진 후 회사 쪽 책임 여부를 수사했던 대구지방고용노동청에 대한 감사를 고용노동부에 요청했다. 강민욱 쿠팡본부준비위원장은 “고인이 주 52시간 이상 야간근무했다는 증거는 쿠팡이 그해 10월 국회에 제출한 자료만 보더라도 확인할 수 있었다”며 “국회에 제출된 자료와 장덕준씨에 대해 과로사 산재를 인정한 근로복지공단의 재해조사서 등만 확인했어도 고인에 대해 씨에프에스가 근로기준법을 위반했다는 사실은 충분히 확인할 수 있었으나 노동부는 그렇게 하지 않았다”고 주장했다.
- 택배노조 등이 참여하는 택배기사과로사대책위원회는 고 장덕준씨가 숨지고 한달여 뒤인 2020년11월 대구지방노동청에 당시 김범석 쿠팡 대표와 쿠팡 물류 자회사인 쿠팡풀필먼트서비스(CFS) 대표 노트먼조셉 네이든 등을 산업안전보건법과 근로기준법 위반 혐의로 고발한 바 있다. 씨에프에스가 근로기준법을 어기고 고인으로 하여금 연장근로를 포함해 주 52시간 이상 야간근무를 하게 했고, 산업안전보건법상 야간근로자에 대해 실시해야 하는 특수건강검진을 실시하지 않았다는 혐의 등이었다. 그러나 대구노동청은 특수건강검진 미실시에 대해서만 10만원의 과태료 처분을 내렸을 뿐, 나머지 혐의에 대해선 불기소 의견으로 검찰에 송치했다. 강 위원장은 “당시 제대로 수사가 이뤄진 게 맞는지 노동부가 감사해줄 것을 요청한다”고 했다.
- 한편, 서울고용노동청은 이날 고발인인 강 위원장을 비롯해 고 장덕준씨 어머니인 박미숙씨를 참고인으로 불러 조사한다. 택배노조는 최근 불거진 쿠팡의 장덕준씨 과로사 축소·은폐 의혹과 함께 장시간 야간노동자에 대한 적절한 보건조치를 취하지 않은 혐의 등으로 김범석 당시 쿠팡 대표 등을 다시한 번 산업안전보건법 위반 혐

의로 지난달 29일 서울지방법고용노동청에 고발한 바 있다. 박씨는 조사를 앞두고 기자들과 만나 “덕준이 사망에 대한 책임이 고작 10만원 과태료가 다 일 수밖에 없었던 이유도 이제야 이해되기 시작했다”며 “김범석과 관련자들이 왜 그렇게 덕준이의 산재 사고 흔적을 남기지 않으려고 했는지, 어떻게 왜곡했는지를 숨김없이 밝혀달라”고 말했다.

▶ 경제·노동 단신

■ 고용정보원 “고령자 계속고용 방안 중 재고용이 노동자에 가장 불리”

2025년 하반기 직종별 사업체 노동력조사

- 정부와 여당이 현재 60살인 법정정년을 단계적으로 연장하는 방안을 두고 고심을 거듭하는 가운데, 고령자를 계속 고용하는 방식 중 재고용이 노동자에게 가장 불리하다는 분석이 고용노동부 산하 공공기관에서 나왔다.
- 11일 한국고용정보원이 최근 발간한 ‘고령자 계속고용에 관한 연구’ 결과보고서를 보면, 정년연장과 재고용 등 정년에 이른 고령 노동자를 계속고용하는 방식 가운데 재고용 제도를 운영 중인 사업체에 고용된 60살(법정정년) 이상 노동자의 평균 근속기간이 38.1개월(3년2개월)로 가장 짧은 것으로 나타났다. 실제 계약기간은 평균 20.4개월(1년7개월)이지만, 기업이 필요에 따라 재계약 형태로 계약기간을 연장한 결과다.
- 정년을 연장한 사업체의 경우 60살 이상 노동자의 평균 정년연장 기간은 55.5개월(4년6개월)이고, 평균 근속기간은 이보다 조금 긴 59.3개월(4년9개월)이다. 정년연장 기한이 끝난 뒤에도 재고용을 통해 더 일하는 경우가 있어서다. 재고용 제도만 운영하는 기업의 노동자는 정년 이후 평균 63살2개월까지 일하는 반면 정년연장 제도를 운영하는 기업에선 64살9개월까지 일하는 셈이다. 정년을 폐지한 사업체의 60살 이상 근로자 평균 근속기간은 78.2개월(6년5개월)로 가장 길었다. 연구진은 보고서에서 “고용안정성 측면에서 (재고용이) 노동자에게 가장 불리한 것으로 볼 수 있다”고 평가했다.

- 이 보고서는 한국고용정보원이 지난 2024년 10월30일부터 9일간 60살 이상 상시근로자를 1명 이상 고용하고 있는 10인 이상 전국 사업체 1500곳(제주도 제외)의 인사담당자를 대면조사한 결과물이다. 1500개 사업체 중 정년제도를 운영하는 사업체는 1155곳이고, 이중 계속고용 제도를 운영하는 곳은 525곳이다. 그 방식이 정년폐지인 사업체가 85개, 정년연장이 278개, 재고용 162개 등이다.
- 정년 이후 임금이 가장 크게 줄어드는 것도 재고용 방식이다. 재고용 이후 임금은 재고용 전과 비교해 평균 79.2~87.8%에 그친 반면, 정년연장이 적용된 경우 연장 후 임금은 연장 전 임금의 82.1~96.8% 수준에서 유지되는 걸로 나타났다. 정년 전 임금 피크제를 적용받는 경우에도 재고용 시행 사업체에서 고령 근로자의 임금 감소율이 두드러졌다. 정년 전 임금피크제를 적용받는 재고용 시행 사업체의 고령 근로자의 경우 재고용 후 임금 감소율이 평균 14.6%인데, 정년연장 시행 사업장은 임금 감소율이 8.4%에 그쳤다.
- 정년제도를 운영하는 사업장 중 재고용 제도를 선택한 사업체 인사담당자들은 그 이유로 임금 등 근로조건을 조정할 수 있다는 점(62%)을 가장 많이 꼽았다. 기존 근로계약을 종료하고 새 계약을 체결하는 것이라 임금이나 복리후생 수준을 이전보다 낮출 수 있다는 것이다. 조사에 응한 한 기업 인사담당자는 “고령자 대신 다른 신규 입사자를 채용했을 때보다 비용이 더 절감된다고 보기 때문에 비용 부담은 크게 안 되는 정도”라고 설명했다. 또 다른 이유로는 기업에 필요한 인력만 채용하기 위해(50.9%)서가 꼽혔다. 실제 재고용을 운용하는 기업들에서는 모든 직종이 아니라 필요한 직종에 대해서만 재고용을 실시하는 경우가 대부분이라고 보고서는 짚었다. 선별 기준으로는 조직에 대한 기여도(57.4%)와 퇴직 전 직위나 대표와의 관계(22.2%)를 본다는 응답이 많았다.
- 반면 정년연장을 계속고용 방식으로 택한 사업체는 그 이유로 심각한 인력난(32%)을 꼽았다. 숙련된 노동력을 계속 붙잡아두기 위해 정년을 연장했다는 것이다. 정년연장을 택한 사업체 가운데 인력충원 현황에 대한 질문에 “정원보다 매우 부족하다”고 답한 기업 비율은 25.9%로 재고용(21%)보다 높았다. 노조나 근로자 요구(28.8%)에 의한 것이라는 응답이 뒤를 이었다.
- 이 같은 조사 결과를 바탕으로 연구진은 국민연금 수급연령이 65살이 되는 2033년까지 단계적 정년연장을 추진해야 한다고 제언했다. 재고용의 경우 “계속고용을 대가

로 근로조건이 급격히 하락하는 것은 노동자에게도 기업의 생산성 기여에도 도움이 되기 어려워 바람직하지 않다”는 것이다. 다만, 기업의 적응 시간을 감안해 2033년부터는 희망자 전원을 계속고용하되, 그 전까지는 기업이 선별적 계속고용을 허용하는 경과기관을 두는 방법을 제안했다. 또 계속고용 기간의 근로조건은 노사합의로 조정할 수 있게 해야 한다고도 했다. 연구진은 “평가에 따른 근로조건 조정이라 해도 노사합의로 결정해야 한다”면서도 “퇴직 전과 동일한 업무를 동일한 조건에서 하는데도 임금을 삭감하는 것은 지양할 필요가 있다”고 했다.

■ 택배기사 과로 부르는 수수료 체계…“노동강도 반영한 안전수수료 도입해야”

13일 ‘과로사 방지를 위한 택배산업 안전수수료 체계 마련’ 국회 토론회

- 택배 기사의 과로사를 막기 위해 노동강도를 반영한 ‘택배안전수수료’ 제도를 도입해야 한다는 주장이 나왔다. ‘건당 수수료’로 지급되는 현행 체계에 택배 규격, 시간당 배송량 등과 같은 기준을 더해 표준화된 책정방식을 만들어야 한다는 제안이다.
- 13일 국회에서 열린 ‘과로사 방지를 위한 택배산업 안전수수료 체계 마련 토론회’에서 남희정 전국택배노동조합 CJ대한통운 본부장은 “현재 각 택배사가 제시하는 수수료 지급 기준은 택배 기사의 노동강도를 제대로 반영하지 못하고, 영업점이 (중간에서) 차감하는 수수료는 일정한 기준조차 없다”고 지적했다.
- 택배 기사들은 택배사가 위수탁한 영업점과 계약을 맺은 뒤 영업점으로부터 배송건당 수수료를 지급받는다. 이때 수수료는 택배사가 지역을 인구밀도 등에 따라 나눈 ‘급지’에 따라 달라지는 형태로, 본사가 영업점에 지급한 수수료에서 영업점이 일정 비율을 차감한 뒤 택배기사에게 지급한다.
- 남 본부장은 “당일·익일 배송과 휴일배송 등 빠른 배송서비스가 확대되면서 택배 기사의 노동시간과 강도는 늘었지만 이들이 받는 수수료는 오히려 하락했다”며 “특히 쿠팡의 경우 매년 택배 기사의 수수료를 10% 안팎 인하하고 있다”고 말했다. 속도경쟁이 심화하는 과정에서 수수료 단가는 떨어지고, 택배 기사는 적정수입을 보장받기 위해 더 많은 물량을 소화하는 방식으로 내몰린다는 설명이다.

- 택배노조는 특히 노동강도에 가장 큰 영향을 미치는 '택배 규격'이 수수료 책정에 포함돼야 한다고 강조했다. 예컨대 택배 운송물 표준규격을 제정한 뒤 크기나 무게에 따라 수수료 가중치를 부여하는 식으로, 대형화물은 소형화물의 최대 2배 가중치를 부과하는 것이다. 남 본부장은 "현재 택배사업자는 계약 물량이 많은 대형 화주들에게 택배요금을 대폭 할인해주는 영업 정책을 취하고 있다"며 "택배 기사들은 크고 무거운 물건일수록 더 싸게 배달하는 역설적인 상황이 발생하고 있다"고 말했다. 이 때문에 택배 규격을 수수료에 반영할 경우 대형 화물을 배송하는데 뒤따르는 부담을 택배 기사에게 그대로 전가하는 구조를 개선할 수 있을 것이라고 봤다.
- 지역을 구분할 때 배송 난이도를 반영한 표준급지 체계도 함께 도입하자는 주장도 나왔다. 현재 CJ대한통운은 인구밀도에 따라, 한진택배는 시군구·읍면동 등 행정구역에 따라 '급지'를 나누고, 이 기준에 따라 수수료에 차등을 두는데 이 같은 구분이 노동강도를 반영하지 못한다는 판단에서다.
- 이를 개선하기 위해선 '표준급지' 산정 기준에 '단위면적당 물량'과 '시간당 배송량' 등과 같이 생산성과 작업난이도를 반영할 수 있는 지표를 추가할 필요가 있다고 택배노조는 주장했다. 이 같은 지표를 반영해 배송이 어렵거나 위험한 지역일 경우 그렇지 않은 지역보다 수수료를 일정 비율로 가중해 지급해야 한다는 것이다. 남 본부장은 "표준규격과 표준급지를 결합해 '최저 수수료 체계'를 만들고 국토교통부 산하에 '택배안전수수료 위원회'를 뒤 2년마다 최저수수료를 결정할 수도 있다"고 부연했다.
- 이밖에 택배회사 본사가 택배 기사 수수료와 영업점 운영비용을 별도로 지급하는 제도의 필요성도 거론됐다. 현재 영업점마다 수수료 공제 기준이 명확하지 않고 기사들에게 투명하게 공개되지도 않기 때문이다. 남 본부장은 "(애초 영업점이 맡아온) 집화 영업 업무가 축소된 상황인데도 일부 영업점은 수익 극대화를 위해 공제 비율을 20% 넘게 올리는 경우도 있다. 이는 사실상 '중간착취'와 같다"며 "분리지급제도를 도입하면 같은 노동을 하고도 소속 영업점에 따라 수수료가 달라지는 불공정도 해소될 것"이라고 말했다.

▶ 판례(법원) 및 판정례(노동위원회) 등

■ ‘괴롭힘 언론사 제보 뒤 해고’ 주한파나마대사관, 노동위 “부당해고”

육아 단축근로 신청하자 ‘창고정리’ ... “징계사유 되지만 즉시 해고는 과도”

- 육아기 단축근로를 신청하자 창고 업무로 배치된 사실을 언론에 제보했다는 이유로 노동자를 해고한 주한파나마대사관에 대해, 서울지방법노동위원회가 부당해고라고 판정했다.
- 서울지노위는 지난해 9월 해고된 주한파나마대사관 한국인 직원 A씨의 부당해고 구제신청을 최근 받아들였다.

단축근로 신청 전 날 ‘업무변경’ 지시

언론사 제보 뒤 비밀유지 위반으로 해고

- 2013년 주한파나마대사관에 입사해 13년간 상선팀에서 영사업무를 맡아온 A씨는 2024년 10월부터 대사 비서를 포함한 동료에게 ‘육아기 근로시간 단축’ 신청 의사를 밝혀왔다. 다만 신임대사가 외교 활동을 본격화하는 2025년 1월 이후 신청하는 것이 좋겠다는 상사의 조언에 따라 4개월간 미뤘고, 2025년 2월13일 정식으로 신청했다.
- 신청 하루 전 A씨는 영사업무에서 배제돼 지하창고에서 폐기서류를 정리하라는 지시를 받았다. 컴퓨터 등 업무기기 없이 문서를 손으로 정리해 보고하라는 지시였고, 대사는 개인 노트북 사용도 금지했다. 원래 근무하던 3층 공간에 출입할 권한도 박탈됐다. 대사 비서는 A씨에게 “대사가 시키면 시키는 대로 하라. 애들 학원비 벌어야 하지 않느냐”고 말한 것으로 알려졌다. A씨는 이를 육아기 단축근로 신청에 대한 보복성 인사로 보고 2월14일 서울지노위에 구제신청을 제기했고, 같은달 27일 대사와 대사 비서 등을 직장내 괴롭힘으로 신고했다.
- 이후 A씨는 언론에 제보하며 대사관 내부와 문서를 촬영한 사진을 보냈고, 보도에는 A씨의 책상과 모자이크 처리된 문서, 지하 공간에 쌓인 서류 상자 모습이 담겼다. 대사관은 보도 이틀 뒤 A씨에게 리셉션 업무를 지시한 뒤, 다음날 언론사에 내부 자료를 제공한 것과 관련해 “근로계약서상 보안·비밀유지의무 위반 여부를 조사 중”이라며 대기발령을 명령했다. 대기발령은 5개월간 7차례 연장됐고 이 과정에서 여러 차례 사직을 권고받았다. 대사관은 9월 보안·비밀유지의무 위반을 사유로 A씨를 해고

했다.

**노동위 “언론사에 비밀문서 유출했다 보기 어려워”
면책특권 주장한 대사관, 중노위 재심 청구할까**

- 서울지노위는 노동자의 손을 들었다. A씨의 언론 제보가 근로계약서 4·5조의 보안·비밀유지의무를 위반에 해당해 징계사유가 될 수는 있으나 곧바로 해고에 이르는 것은 과도하다고 판단했다. 특히 서류가 있던 공간이 주차장과 연결돼 대사관의 비밀문서 보관 장소로 보기 어렵고, 경고 이외 징계 이력이 없었던 점, 반복된 업무변경이 불이익한 처우로 인식될 수 있었던 점, 보도 내용은 언론사가 결정한 점을 이유로 들었다. 대기발령에 대해서는 근로계약 위반 여부 조사와 직장내 괴롭힘 신고에 따른 분리 조치 등 업무상 필요성을 인정했다.
- 대사관쪽은 국내 최대 로펌인 김앤장 법률사무소를 대리인으로 내세워 '외교관 면책특권'을 주장했다지만 받아들여지지 않았다. 면책특권은 외교관과 그 가족이 주재국에서 법적 책임을 면제받는 권리다. 사쪽은 외국 국가를 상대로 한 국내 노동위원회의 구제명령은 심판권이 없고 비엔나협약상 명령 강제집행도 불가능하다고 강조했다. 이에 지노위는 근로계약서 2조에 '한국 노동법 적용'이 명시돼 있고 이번 사건에 대한 재판권 행사가 외국의 주권적 활동을 침해한다고 보기 어렵다며 주장을 기각했다.
- A씨를 대리한 정병민 변호사(법무법인 도담)는 “외교공관에서 일하는 한국인 노동자들은 노동권 사각지대에 놓이기 쉽다”며 “한국법을 적용하기로 한 근로계약에 따라 지노위가 원직 복직을 명령한 만큼, 대사관은 이를 이행해야 한다”고 말했다.
- 파나마대사관이 부당해고 판결에 불복해 중앙노동위원회에 재심을 청구할지 여부에 관심이 쏠린다. 재심을 청구할 경우, 면책특권 주장과 달리 국내 재판 관할을 스스로 인정하는 셈이 된다.
- A씨는 “대기발령이 2~3주 간격으로 조금씩 연장되면서 불안감에 일상이 무너졌고, 약에 의존하며 지냈는데 이번 판결로 그나마 숨을 돌릴 수 있게 됐다”고 말했다.

〈 끝 〉