

 노무법인 더휴먼 The HUMAN Labor Corporation	(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 4월 두번째	

▶ 인사노무 ONE-POINT Lesson

■ [인사노무 One-Point] 사직서 없는 권고사직, '부당해고' 리스크의 핵심

1. 개요

- 실무에서 가장 흔하게 발생하는 인사 사고 중 하나가 '사직서 없는 퇴사 처리'입니다.
- 면담을 통해 서로 좋게 퇴사하기로 구두 합의를 마쳤더라도, 며칠 뒤 근로자가 노동 위원회에 "일방적으로 해고당했다"며 부당해고 구제신청을 제기하는 경우가 비일비재 합니다. 권고사직(합의해지)과 해고는 실무상 작은 차이지만, 그에 따른 법적·금전적 리 스크는 아주 큰 차이가 있습니다.

2. 법적 해석 (입증책임의 엄격성)

- 우리 법원은 근로관계 종료의 원인이 '해고'인지 '합의해지'인지 다룰 때, 명확한 사직 서가 없다면 원칙적으로 사용자의 일방적 의사표시에 의한 '해고'로 추정하는 경향이 있습니다.
- 권고사직은 회사의 퇴직 제언(청약)을 근로자가 자유로운 의사로 수용(승낙)하여 성립 하는 계약이므로, 근로자의 자발적인 퇴직 의사가 존재했음을 입증할 책임은 전적으로 '회사'에 있습니다.

3. 사업장 운영방안

- 어떤 형태의 퇴사든 '서면 사직서 수령'은 선택이 아닌 필수입니다. 면담에서 퇴직 합의가 이루어졌다면, 지체 없이 퇴직 일자와 명확한 사유(개인 사정인지, 회사의 권고에 따른 사직인지)가 기재된 사직서를 받아야 합니다.
- 만약 위로금(위로 휴가 등) 지급을 조건으로 퇴사하는 것이라면 사직서 외에 구체적 조건이 명시된 '권고사직 합의서'를 별도로 작성하는 것이 가장 안전합니다. 명확한 서면 합의를 받기 전까지는 선불리 PC 접속을 차단하거나 짐을 싸게 해서는 절대 안 됩니다.

▶ 고용노동부 동향

■ 노동부 “수당 약정 초과 차액도 줘야”..포괄임금 오남용 방지 첫 지침

8일 '포괄임금 오남용 방지 지도 지침' 발표

- 노동자들이 일한 시간만큼 초과 수당을 정확히 받을 수 있도록 고용노동부가 사업장 감독 강화 등에 나선다. 사용자와 노동자가 소위 '고정 오티(OT·오버타임) 수당'으로 불리는 시간외 수당 약정을 체결했어도 실제 일한 시간이 더 많으면 사용자는 차액을 지급해야 한다.
- 노동부는 8일 이러한 내용을 담은 '포괄임금 오남용 방지 지도 지침'을 9일부터 실시하고 이를 토대로 사업장 기획 감독 등에 나서겠다고 밝혔다. '장시간 노동 조장 우려가 있다'고 지적받는 포괄임금 관련 지침이 발표된 것은 이번이 처음으로, 지난해 노사정 및 전문가 협의체인 '실노동시간 단축 로드맵 추진단'이 포괄임금 오남용 관행을 개선하기로 뜻을 모은 데 따라 마련한 것이다.
- 노동부는 포괄임금 오남용을 막기 위해선 정확한 노동시간 기록 관리가 가장 중요하다고 봤다. 이에 따라 이번 지침에선 사용자가 임금대장에 기본급과 연장근로·야간근로·휴일근로 수당을 구분해 기재해야 한다는 원칙을 명확히 했다. 사용자는 기

본급과 수당을 구분하지 않거나 전체 수당을 포괄해 임금을 산정, 지급하면 안 된다.

- 또 매달 초과노동시간과 이에 따른 지급액을 미리 정하는 '고정 오티 수당' 약정을 체결했더라도, 실제 노동시간에 따른 법정 수당보다 적으면 차액을 지급해야 한다고 명시했다. 포괄임금은 '고정 오티' 이상 일해도 수당을 받지 못하는 사례가 빈번하게 발생해 논란이 돼왔기 때문이다. 이를 지키지 않을 경우 노동부는 근로기준법에 따라 과태료를 부과하고, 실노동시간만큼 수당을 제대로 지급하지 않은 점이 드러나면 임금 체불로 보고 관련 조치를 할 계획이다.
- 다만 이번 지침은 현행법과 판례를 근거로 마련된 것으로 이재명 정부 국정과제인 '포괄임금 원칙적 금지'와는 거리가 있다. 노동부 관계자는 "국회에 계류돼 있는 포괄임금 관련 근거법 개정안이 입법될 때까지 시차가 있다 보니 시급하게 현장을 지도하고 시정하자는 차원에서 마련했다"고 설명했다. 현재 국회 기후에너지환경노동위원회에는 이처럼 사용자가 날짜별 노동시간을 기록하도록 하거나 포괄임금 자체를 원천적으로 금지하는 등의 내용을 담은 근거법 개정안 9건이 계류 중이다.

■ 노동부, 산재 위험 높은 사업장 10만여곳 전수 조사한다

13일 발표, 위험이 높은 3만개소는 '초고위험 사업장'으로 분류

- 고용노동부가 전국의 산업재해 위험이 높은 사업장 약 10만개를 대상으로 안전·보건 관리 상황 등을 집중적으로 들여다본다.
- 노동부는 '산업재해 고위험 사업장' 10만개소에 대해 전수 조사를 실시한다고 13일 밝혔다. 고위험 사업장은 위험 기계와 기구, 설비 보유 현황, 산업재해 이력 등을 바탕으로 산재 발생 우려가 높은 사업장을 추린 것이다. 이중 특히 위험이 높은 3만개소는 '초고위험 사업장'으로 분류된다. 이번 조사는 이재명 대통령이 대전 안전공업 화재 참사를 계기로 '위험 사업장'에 대한 점검을 지시하면서 시행되는 것이다.
- 노동부는 우선 이달 고위험 사업장 10만여곳을 대상으로 안전보건 조치 이행 여부

에 대한 자체 점검·개선을 실시한다. 노동부의 '자체 점검 체크 리스트'에 따라 사업장이 자체 조사를 한 뒤, 개선 결과를 관할 지방노동관서에 제출토록 할 예정이다.

- 노동부는 점검 결과를 토대로 오는 5월부터 11월까지 초고위험 사업장을 위주로 조사에 들어간다. 노동부는 지방노동관서 산업안전감독관이 업종별 중대재해 위험 요인, 자체 개선방안 등을 살피고, 위반 사항이 있을 경우 실질적인 안전 조치를 하도록 지시할 방침이다. 자체 점검을 허위로 한 경우에는 '즉시 감독' 체제로 전환해 사법 처리나 과태료 부과 등에 나서기로 했다.
- 노동부는 한국산업안전보건공단과 안전보건 관련 기관을 통해 현장 지도도 함께 실시한다. 이를 통해 수시로 맞춤형 지원을 함께 이어간다는 방침이다.
- 이재명 대통령은 지난달 24일 국무회의에서 "최근 대전 화재 사고(지난달 20일 안전공업 화재) 등 일터 사고가 지속되고 있다"며 "위험 사업장에 대한 조사를 실시하고, 안전 관련 제도가 현장에서 제대로 작동하고 있는지 철저히 점검할 것"을 지시한 바 있다.

노동계 동향

■ 이 대통령, 10일 민주노총과 첫 간담회..노동정책 등 논의 3일 청와대, 지난해 6월 취임이후 처음

- 이재명 대통령이 오는 10일 전국민주노동조합총연맹(민주노총)과 노동 정책 논의를 위한 첫 만남을 가진다.

3일 청와대에 따르면, 이 대통령은 10일 청와대에서 양경수 민주노총 위원장을 포함해 민주노총 지도부와 간담회를 열고 노동 정책 방향에 대한 의견을 들을 계획이다. 이 대통령이 민주노총과 따로 만나는 것은 지난해 6월 취임 뒤 처음이다.

- 앞서 이 대통령은 한국노동조합총연맹(한국노총)과 지난 24일 청와대에서 간담회를

진행했다. 이 대통령은 간담회에서 '노동 3권'(단결권·단체교섭권·단체행동권)의 필요성을 강조하며, 고용 유연성 확대에 따라야 할 사회적 안전망 구축의 필요성을 언급했다.

- 노사정 간 사회적 대화를 강조하는 이재명 정부의 기초를 감안하면, 이 대통령이 직접 민주노총에 경제사회노동위원회(경사노위) 복귀를 당부할 가능성도 있다. 이 대통령은 지난해 9월 양대 노총 지도부와 오찬 당시 민주노총에게 경사노위 참여를 요청한 바 있다.

■ 노란봉투법 한 달, 1011개 하청노조 교섭 요구...정부 "제도 안착 중"

노동부 "사례 축적되면 예측 가능성 높아질 것"

- 하청 노동자가 '진짜 사장'인 원청 사업주와 교섭할 수 있도록 한 '노란봉투법'(개정 노동조합 및 노동관계조정법) 시행 한 달 동안 총 372개 원청 사업장을 대상으로 1011개 하청 노조·지부·지회가 교섭을 요구한 것으로 확인됐다. 교섭을 요구한 하청 노동자는 약 14만6천여명으로 전체 노조 조합원 수(약 278만명)의 5%규모다. 고용노동부는 하청노조가 필요에 따라 노동위원회 판단을 거치는 등 관련 절차를 진행하면서 교섭의 틀이 안정적으로 형성되고 있다고 봤다.
- 노동부는 10일 "노란봉투법 시행 초기에 교섭 요구와 시정 신청 등이 몰렸다가 점차 증가세가 둔화되고 있다"며 "단체교섭을 자율적으로 진행하는 곳이 나오는 등 법 취지에 맞게 제도가 단계적으로 안착돼가고 있다"고 밝혔다.
- 개정 노조법으로 인해 교섭 요구가 빗발치면서 기업 쪽 혼란이 가중될 것이란 우려도 일쑤였다. 노동부 관계자는 "포스코의 경우 하청노조가 50개 가량 되는데 교섭단위는 민주노총 금속노조와 전국플랜트건설노조, 한국노총 세 단위로 분리됐다"며 "향후 교섭이 진행되고 단체협약 등을 체결하는 등 사례가 축적되면 현장의 예측가능성도 높아질 것"이라고 밝혔다.
- 노동부가 집계한 교섭요구 현황을 보면, 개정 노조법 시행(3월 10일~4월 9일) 이후 한 달 간 민간부문 216개 원청 사업장 대상으로 616개 하청노조가, 공공부문은 156

개 원청 대상으로 395개 하청노조가 교섭을 요구한 것으로 확인됐다. 노조 상급단체별로 보면, 원청 기준 민주노총은 356개 사업장, 한국노총은 344개 사업장, 미가맹 노조는 52개 사업장에 교섭을 요구했다.

- 하청노조의 교섭요구 사실을 공고해 교섭절차에 들어간 원청 사업장은 총 33개소다. 이 가운데 교섭요구 노조 확정공고까지 이뤄진 곳은 부산교통공사, 경기도 화성시, CJ대한통운, 한동대학교 등 총 19개소다. 한동대학교는 지난 9일 하청노조와 상견례 자리를 마련해 교섭의제와 일정 등을 논의하면서 개정 노조법 시행 이후 첫 원하청 교섭을 개시한 사업장이 됐다.
- 원청의 사용자성 여부를 판단하거나 교섭단위를 분리하는 등 노동위를 통한 절차도 개정 노조법과 시행령 등을 기반으로 원활히 진행되고 있다고 노동부는 판단했다. 하청노조로부터 교섭요구를 받고도 이를 공고하지 않아 노동위에 접수된 시정 신청 건수는 총 170건이다. 이 가운데 6건이 사용자성을 인정받아 종결됐고 110건은 하청노조가 취하하면서 현재 54건에 대한 심의가 진행 중이다.
- 노동부 관계자는 "건설·타워크레인 분야 노조에서 (신청 건물) 좀 더 보완하겠다며 취하한 것"이라며 "추후 건설분야 관련 노동위 판단 등이 나오면 이를 참조할 수 있을 것으로 본다"고 설명했다. 노동위에서 사용자성을 확인받은 6개 원청 사업장 대부분은 노동위 결정에 따라 교섭요구 사실을 공고하는 등 교섭절차를 진행 중이다.
- 지난 8일 노동위가 포스코와 인천국제공항공사의 사용자성을 인정하고 상급단체에 따라 하청노조의 교섭단위를 분리하라고 판정한 것을 시작으로 교섭단위 분리 신청 결정도 잇따라 나오고 있다. 노동위는 국민은행·하나은행·KB국민카드의 콜센터 업무나 한국전력공사의 배전사업처럼 직무별로 교섭단위를 분리하는 결정도 내렸다.
- 반면 SK에너지, 에스오일, 고려아연의 경우 교섭단위 분리를 인정하지 않고 기각했다. 노동부는 "원하청 교섭의 경우 노조 간 소속된 기업이 달라 이해관계, 직무, 노조의 특성이 다를 수 있다는 점을 충분히 고려해야 한다는 걸 반영한 결정"이라고 밝혔다.
- 노동부는 아울러 "교섭단위 분리 등 법적 절차는 노사간 대화의 틀을 형성해나가는 과정으로 원하청 상생과 노동시장 격차해소에 기여할 수 있을 것"이라며 "앞으로 현

장의 질의나 애로사항을 면밀히 점검하고 예측가능성을 높이기 위한 지원도 계속하겠다”고 밝혔다.

경제·노동 단신

■ 중노위원장 “노란봉투법, 경영계 과한 우려..하청노조와 대화하라는 것”

중앙노동위원회 위원장은 13일 취임 뒤 첫 기자간담회

- “노동위원회가 원청 기업의 ‘실질적 지배력’(사용자성)을 판단하는 건 하청 노동자의 임금을 올려준다거나 직고용 해야 한다는 의미가 아니다. 가장 어려운 처지에 있는 하청 노동자들과 대화를 하라는 것이다. (하청 노조의) 요구를 거부하더라도 만나서 이야기를 해야 한다.”
- 박수근 중앙노동위원회 위원장은 13일 취임 뒤 첫 기자간담회를 열고 한 달을 맞은 ‘노란봉투법’(개정 노동조합 및 노동관계조정법)과 관련해 사용자쪽이 다소 과한 우려를 하고 있다는 취지의 소회를 밝혔다.
- 박 위원장은 “경영계가 (하청노조와) 임금 인상이나 직고용까지 역일 것이라는 우려 때문에 대화에 응하지 않는다고 보는데, 이건 잘못됐다”며 “산업안전 등 인정할 건 하고, 거부할 의제는 거부하면 된다”고 말했다. 박 위원장은 이어 “노동위의 판단은 (직고용 등) 실제적인 권리를 인정하는 것이 아니라, 교섭 대상이라고 판단하는 절차적인 과정”이라고 덧붙였다.
- 노동위원회는 노란봉투법 시행 이후 하청노조에 대한 원청의 사용자성과 교섭단위 분리 판단 등 가장 핵심적인 업무를 맡고 있다. 노란봉투법 시행 이후 이달 10일까지 총 372개 원청 사업장(기관)을 대상으로 1천12개 하청 노조·지부·지회(총 14만7천여명)가 교섭 요구에 나섰다. 이 중 교섭에 나서겠다는 의미인 교섭요구 사실을 공고한 원청은 33곳에 불과하다. 노동위원회에 들어온 원청의 사용자성 판단 사건은 294건이다. 지금까지 19건이 인정됐고, 8건이 기각됐다.

- 박 위원장은 노란봉투법의 취지가 '노사 자주적 해결'이라는 점을 강조했다. '임금 문제'가 노동부의 해석지침에선 원청과의 교섭 의제가 아니지만 "자주 만나다 보면 원청도 하청의 임금 등 처우를 고민해보는 간접적 효과가 있을 수 있다"고 말했다.
- 박 위원장은 노동위 판단이 일관성이 없다는 일부 지적도 반박했다. 예컨대 노동위는 포스코의 경우 한국노총과 민주노총 등 상급단체별로 하청노조와 따로 교섭할 것을 인정했지만, 쿠팡시엘에스(CLS)에 대해선 민주노총 서비스연맹 전국택배노조가 다수 노조인 한국노총 택배산업노조와 교섭단위를 분리해달라는 신청을 기각했다.
- 박 위원장은 "두 노조가 심야노동 문제에 대해선 입장이 다르지만 포스코처럼 대립 역사가 길지 않고 투쟁이 극심하지 않은 점을 서울지방노동위가 고려했을 것"이라고 말했다. 노동부의 해석지침과 매뉴얼 등을 기준으로 일관되게 판정하되, 사건별 특성을 반영한 결과란 설명이다.
- 하청노조의 파업 의제나 공공부문의 사용자성에 대해선 "쉽지 않다"고 고충을 털어 놓기도 했다. 박 위원장은 "하청노조가 5개 의제 요구하는데, 1개라도 실질적 지배력 인정되면 교섭을 할 수 있다"며 "나중에 쟁의행위를 할 때 1개를 두고 할 것인지, 5개 다 포함돼야 하는지는 지침에 나오지 않는다. 어려운 문제"라고 말했다. 공공부문 원하청 교섭과 관련해선 "공공기관은 민간 위탁 사업이 방대한데다 일하는 방식도 다양하다. 지자체장의 성향에 따라 (교섭여부가) 달라질 수 있다"며 "민간보다 복잡하고 시간이 더 소요될 수 있다"고 우려했다.

■ "2년+α 기간제, 누가 정규직 뽑겠나"..MB·박근혜 때도 시도했다 무산

10일 이재명 대통령 기간제법 재편 논의

- "상시 고용으로 전환을 독려하기 위해 만든 법인데도, 사실상 2년 이상 고용 금지법이 돼버렸다."(지난 10일 이재명 대통령)
- "기간 제한은 고용 안정에 효과가 없다. 상시·지속 업무에는 정규직을 고용하도록 사용사유 제한을 법제화해야 한다."(지난 13일 민주노총 성명)

- 이재명 대통령이 기간제법(기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률)이 본래 취지를 살리지 못한다고 발언하고, 정부가 제도 개편 논의(한겨레 4월13일치 1면)를 시작하면서 '기간제 2년 제한' 문제가 노사정의 새로운 쟁점으로 부상했다. 기업은 '고용의 유연성'을 확보하고, 계약직은 좀 더 장기적으로 일할 수 있다는 경영계 주장을 정부 차원에서 검토하겠다는 의도로 보인다. 노동계는 "기간제 사용기간 확대는 해법이 아니다"라며 반발했고, 경영계는 기간 연장에 기대하는 모습이다.
- 이 대통령이 쓰아올린 기간제법의 핵심은 계약직 노동자를 2년 이상 고용하지 못하도록 기간으로 묶어놨다는 점이다. 노무현 정부가 비정규직 보호를 위해 2006년 기간제법을 만들면서 업무나 사유에 상관없이 무제한적으로 계약직을 사용할 수 있는 만큼, 남용을 우려해 '2년 제한'을 못박았다.
- 노동계는 이 대통령의 발언을 '2년 기간 제한'을 완화해 3~4년으로 확대하려는 것으로 보고 있다. 이미 보수 정권에서 여러번 시도됐다가 무산됐으며 '실패한 정책의 되풀이'라고 비판한다.
- 이명박 정부는 기간제법이 시행(2007년)되고 2년이 되는 2009년 "(그해) 7월 이후 100만명 정도가 계약을 갱신해야 하는데 정규직으로 전환되지 못하고 해고되면 그것은 고용대란"이라며 이른바 '100만 해고 대란설'을 제기했다. 정부는 고용기간을 2년에서 4년으로 늘린다고 법 개정을 추진했고, 노동계 반발 등으로 무산됐다. 그해 비정규직의 절반 이상이 정규직으로 전환되면서 정부가 근거 없이 혼란만 부추겼다는 비판에 직면했다. 박근혜 정부 때인 2014년엔 국민의 생명·안전 관련 분야에서 비정규직 사용을 제한하겠다고 밝히는 대신, 35살 이상에 대해 '2+2년' 즉 최대 4년까지 사용기간을 연장하려고 했다. 당시 '장그래(드라마 '미생'의 주인공) 양산법'이라며 노동계 등이 반발해 또 무산됐다.
- 진보 정권에선 기간 제한을 그대로 두고, 상시·지속적인 업무에 정규직을 채용하라는 내용을 민간에 권고했다. 문재인 정부 때인 2020년 고용노동부는 상시·지속적 업무를 '향후 2년 이상 지속될 것으로 예상되는 일자리'로 구체화한 가이드라인을 만들어 발표했다.
- 우문숙 민주노총 정책국장은 "2년 기간 제한을 완화하는 것은 이명박·박근혜 정부로 회귀하는 것"이라며 "정책의 명백한 후퇴"라고 지적했다. 류제강 한국노총 정책2본부

장도 “비정규직 보호에 대한 대통령의 고민은 알겠지만 굉장히 위험한 발상”이라며 “사용기간을 늘리면 기간제를 합법적으로 오래 쓸 수 있는데, 어떤 기업이 정규직 채용을 하겠냐”고 말했다.

- 비정규직을 줄이기 위해 법이 시행되고 있지만, 계약직 노동자는 계속 늘어나고 있다. 2020년 393만3천명에서 2022년 468만9천명, 지난해 533만7천명으로 처음 500만 명을 넘어섰다. 주로 50살 이상 중장년층과 15~29살 청년층에 집중돼 있다. 기간제의 84.2%가 100인 미만 사업장에서 일하는 등 일자리 질도 좋지 않다.
- 전문가들은 기간 제한이 확대될 경우 청년층이 임시직을 전전하는 등 직격탄을 맞을 수 있다고 우려했다. 이승협 대구대 교수(사회학)는 “정규직으로 갈 수 있는 길을 찾아야 하는 시기에 자칫 비정규직만 전전하다 경력이 끝날 우려가 있다”고 말했다.
- 사용사유 제한 등이 필요하다는 목소리도 크다. 김유선 한국노동사회연구소 이사장은 “기간제가 5년 만에 141만명이 늘어났다”며 “일시적 결원 대체나 계절적 업무 등 합리적 근거가 있을 때만 기간제를 허용하고, 그 사유가 없는 경우엔 ‘기간의 정함이 없는 계약’(정규직)으로 간주하는 법적 장치가 도입돼야 한다”고 강조했다.
- 경영계는 기간제 사용기간을 연장해야 한다는 입장이다. 한국경영자총협회 관계자는 “최근 기업이 수사·경력 채용을 확대하는 상황에서 기간제로 일하는 기간을 늘리면 1~2년 단위로 옮기는 것보다 (노동자 입장에서) 소득이나 경력 측면에서 도움이 될 것”이라고 말했다..

▶ 판례(법원) 및 판정례(노동위원회) 등

■ “화물차주 안전운임서 ‘경영수탁료’ 공제 불가” 대법, 운송료 소송 파기환송 합의 있어도 지입료·주차료 외 공제 무효 ... “안전위탁운임은 최소 운임”

- 화물운송업체가 화물차주에게 지급해야 할 안전위탁운임에서 ‘경영수탁료’ 명목의 비용을 공제할 수 없다는 대법원 판단이 나왔다. 화물차주에게 최소 운임을 보장하기

위해 도입된 안전운임 제도의 취지를 고려하면 당사자 간 합의가 있더라도 법령과 고시가 허용한 범위를 넘어 운임을 공제하는 것은 허용될 수 없다는 취지다.

- 대법원 3부(주심 이흥구 대법관)는 화물차주 A씨가 운송업체 B사를 상대로 낸 운송료 청구 소송에서 원고 패소로 판단한 원심을 파기하고 사건을 부산지방법원으로 돌려보냈다고 16일 밝혔다.
- A씨는 화물차를 소유한 개인사업자로 2019년 11월 B사와 '운송사업 위수탁계약'을 체결하고 B사가 지정한 거래처 화물을 운송해 왔다. 계약은 2022년 4월 해지됐다. A씨는 계약 기간 동안 B사가 지급해야 할 운송수입금에서 매출액의 약 10%를 '경영수탁료' 명목으로 공제해 지급했다며, 안전위탁운임에 미달한 금액을 부당이득으로 반환하라고 소송을 제기했다.

안전운임 공제 가능 범위 어디까지

- 쟁점은 화물자동차 운수사업법에 따라 도입된 '화물자동차 안전운임' 제도의 해석이었다. 안전운임은 화물차주에게 적정 운임을 보장해 과로·과속·과적 운행을 방지하고 교통안전을 확보하기 위해 마련된 최소 운임 제도다. 그중 '안전위탁운임'은 운수사업자가 화물차주에게 지급해야 하는 최소 운임으로, 법은 운수사업자가 이 금액 이상을 지급하도록 규정하고 있다.
- 1·2심은 운송업체쪽 주장을 받아들였다. 원심은 운송사가 제공한 세금계산서 역발행 대행 등 서비스의 대가로 일정 금액을 공제하기로 당사자 사이에 합의가 있었고, 해당 비용이 안전운임 산정 과정에서 반영된 항목이 아니라고 보고 공제가 가능하다고 판단했다.
- 하지만 대법원 판단은 달랐다. 재판부는 화물자동차법과 안전운임 고시의 취지를 종합하면 안전위탁운임에서 공제할 수 있는 비용은 법령과 고시가 허용한 범위로 제한된다고 봤다.
- 대법원은 특히 2020년부터 2022년까지 시행된 안전운임 고시 규정을 근거로 들었다. 2020년 고시에서는 영업용 번호판 이용료나 지입료 등과 같은 비용을 공제 가능한 항목으로 규정했고, 2021년과 2022년 고시에서는 지입료와 주차료만을 공제 가능

한 비용으로 명시했다.

- 재판부는 “안전위탁운임은 화물차주에게 최소 운임을 보장하기 위한 제도이므로 운수사업자가 이를 지급한 이후 법령과 고시에서 허용한 범위를 넘어 비용을 공제하거나 청구하는 것은 허용될 수 없다”고 밝혔다. 이어 “당사자 사이에 공제에 관한 합의가 있더라도 안전운임 제도의 취지에 반하는 경우 인정할 수 없다”고 판단했다.

“안전운임 깎는 꼼수 관행에 제동”

- 이번 판결은 화물운송 업계에서 관행적으로 이뤄져 온 운임 공제 방식에 법적 기준을 제시했다는 평가가 나온다. 이진욱 변호사(공공운수노조 법률원)는 “최저운임 보장이라는 제도를 편법적으로 우회해 실제 지급 운임을 낮추는 운송회사들이 적지 않았다”며 “대법원이 법령과 고시에서 정한 비용 외에는 임의로 만든 명목으로 공제할 수 없다는 점을 명확히 함으로써 안전운임제가 재시행되는 상황에서 운송회사들이 합의를 이유로 운임을 깎는 방식은 앞으로 어려워질 것”이라고 짚었다.
- 정부는 올해부터 2028년까지 3년 동안 화물차 안전운임제를 한시적으로 운영한다. 안전운임제가 3년 공백 끝에 재도입된 상황에서 이번 대법원 판결은 운송사가 경영수탁료 등 명목으로 운임을 공제해 제도를 우회하는 관행에 제동을 건 의미가 있다.

< 끝 >