

■ 목 차

■ 지평 소식 ■

- 지평, 공공계약팀 구성..... 1
- 이소영 변호사 영입..... 3
- 김우연 변호사 영입..... 3
- 구동균 변호사, 해외연수 마치고 복귀..... 4
- [공익] 지평과 함께하는 산 정화활동 外..... 5

■ 주요 업무 사례 ■

- 지평, 카페베네를 대리하여 K3사모투자전문회사(PEF)를 비롯한 재무적 투자자들로부터 221억 원 규모의 투자유치 관련 자문..... 7
- 지평 캄보디아팀, 예금보험공사를 대리하여 부산저축은행 계열 파산재단이 보유하고 있는 캄보디아 프놈펜 소재 부동산 매각 관련 자문..... 8

■ 법률 논단 ■

- [도산] 근로자의 회생절차 개시신청..... 9
- [금융] 미국법인이 발행한 주식에 대한 질권설정 절차..... 11
- [노동] 노동조합 가입범위 관련 쟁점(관리직 근로자를 중심으로)..... 15

■ 최신 판례 ■

- [지적재산권] 「게임산업진흥에 관한 법률」이 금지하고 있는 “등급을 받은 내용과 다른 내용의 게임물을 이용에 제공하는 행위”의 범위..... 21

- [노동] 징계사유 발생 후 징계시효에 관한 취업규칙 규정이 개정된 경우 징계시효는 개정 전 취업규칙에 의할 것인지, 아니면 개정된 취업규칙에 의할 것인지..... 23
- [도산] 동산 소유권유보부매매의 매도인이 매수인에 대한 회생절차에서매매목적물인 동산에 대하여 환취권을 행사할 수 있는지..... 27
- [가사] 대습상속인이 대습원인의 발생 이전에 피상속인으로부터 증여를 받은 경우, 특별수익에 해당하여 유류분 산정을 위한 기초재산에 포함되는지..... 29

■ 최신 법령 ■

- [노동] 근로기준법, 산업안전보건법, 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률, 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령 개정안..... 32
- [도산] 채무자 회생 및 파산에 관한 법률 개정안..... 38
- [지적재산권] 주민등록번호 유출 등에 관한 과징금 부과기준 : 개인정보 보호법 시행령..... 40
- [자본시장] 자본시장과 금융투자업에 관한 법률 시행령 개정안..... 42
- [보험] 보험업법 시행령 일부개정안..... 44

■ 단신 ■

- 김지형 고문변호사, 고용노동부에서 발족한 노동법연구회 창립기념 특강..... 46
- 최승수 변호사, '2014 대학생 개인정보보호 토론회'에 심사위원으로 참석 外..... 47
- 김성수 변호사, '대한신경정신의학회 4년차 전공의 심포지엄'에서 특강..... 49
- 이행규 변호사, 금융감독원 금융중심지지원센터에서 강의..... 49
- 장윤정 변호사, '2014 사우디 의료진 연수 교육프로그램'에서 강의..... 50
- 정원 변호사, '보호수용 도입 공청회'에 토론자로 참석..... 50
- 이소영 변호사, '2014년 저작권아카데미 제5차 출판과정'에서 강의..... 51
- 이훈 미국변호사, '국제건설법연구회 세미나'에서 발제..... 51
- 한승혁 호주변호사, 'KOTRA 2014 중국/베트남 지역마스터 연수 과정'에서 강의..... 52
- 부응 중국변호사, '중국시안 진출기업 지원설명회'에서 발표 外..... 53

## ■ 지평 소식 ■

## 지평, 공공계약팀 구성

법무법인 지평은 공공분야에서 발생하는 각종 법적 이슈에 대하여 한 차원 높은 법률서비스를 제공하고자 「공공계약팀」을 구성하여 운영하고 있습니다.

사법, 행정 등 각종 법률 분야 뿐 아니라 각종 산업 분야의 전문 법률가들로 구성된 법무법인 지평은 설립 이래 모든 영역에서 풍부한 경험을 축적하여 왔으며, 그 중에서도 헌법, 행정법 등 공적 영역과 관련된 분야에서는 국내 최고의 실적을 가지고 있습니다.

법무법인 지평은 지금까지의 공적 분야 활동에서 한걸음 더 나아가 국가와 지방자치단체 기타 공공기관, 공기업 등이 주체로 등장하는 각종 법적 이슈에 대해 사업의 기획단계에서부터 최종 완료 시점에 이르기까지 발생하는 모든 문제에 대한 현실적이고 다각적인 해결방안을 적극적으로 제시해 드리고자 합니다.

특히 공공계약 관련 분야에 오랜 경험과 인적 네트워크를 갖춘 다수의 전문변호사들과 국회 및 행정부 출신의 전문위원들을 중심으로 이루어진 저희 법무법인 지평의 공공계약팀은 도로, 항만, 교량 등 인프라 구축과 관련된 분야 뿐 아니라 발전소 건설, 신재생에너지 개발사업 등 에너지 관련 분야에서도 탁월한 업무 성과를 달성하였습니다.

아울러 법무법인 지평의 공공계약팀은 해외 각 국가별 지역전문변호사들과 해외지사들이 그동안 축적해온 해외지역전문성에 근거하여, 자원·에너지·인프라 등 각 분야별로 전문성에 근거한 자문을 제공해 드리고 있으며, 이를 기반으로 해외 광산투자, 해외 에너지 관련 기업의 인수를 비롯 삼림개발에 이르기까지 완벽한 법률서비스를 제공하여, 기업의 해외진출의 동반자 역할을 충실히 수행하고 있습니다.

법무법인 지평의 공공계약팀 또는 일반 소송 자문업무와 관련하여 문의하실 사항이 있거나 추가로 요청하실 사항이 있으시면 언제든지 아래 담당변호사에게 연락해 주시기 바랍니다.

**임성택 변호사**

- Tel : 02-6200-1746
- FAX : 02-6200-0811
- E-mail : [stlim@jipyong.com](mailto:stlim@jipyong.com)

**박근배 변호사**

- Tel : 02-6200-1732
- FAX : 02-6200-0800
- E-mail : [gbpark@jipyong.com](mailto:gbpark@jipyong.com)

■ 지평 소식 ■

## 이소영 변호사 영입



(법무법인 지평 이소영 변호사)

법무법인 지평은 2014년 6월 이소영 변호사를 영입하였습니다.

이소영 변호사는 법무법인 지평의 소송파트에서 지적재산권, 소송·중재, 정보통신·인터넷, 엔터테인먼트·미디어·문화, R&D 관련 소송 및 자문업무를 수행하고 있습니다.

습니다.

## 김우연 변호사 영입



(법무법인 지평 김우연 변호사)

법무법인 지평은 2014년 6월 김우연 변호사를 영입하였습니다.

김우연 변호사는 고려대학교 법학전문대학원 제2기 졸업생으로 현재 지평 회사파트에서 M&A, 기업일반·국제거래, 공정거래, 입법지원 관련 법률자문을 제공하고 있습니다.

습니다.

## ■ 지평 소식 ■

## 구동균 변호사, 해외연수 마치고 복귀



(법무법인 지평 구동균 변호사)

법무법인 지평 구동균 변호사가 미국 Northwestern University School of Law LL.M.(법학석사) 과정 해외연수를 마치고 업무에 복귀하였습니다.

구동균 변호사는 금융파트 소속으로 금융기관을 대리하여 각종 소송을 수행한 경험을 가지고 있습니다. 그리고 부동산개발사업, SOC사업, NPL매각 등과 관련된 다양한 법률자문을 수행하여 왔고, 다양한 해외투자 관련 법률자문에도 참여하고 있습니다.

앞으로 Transaction 관련 자문 업무에서 최고의 서비스를 제공하기 위하여, 업무영역의 확장 및 전문화를 위한 끊임없는 노력을 기울이고 있습니다.

■ 지평 소식 ■

[공익] 지평과 함께하는 산 정화활동

법무법인 지평은 지난 5월 31일 관악산 환경정화 봉사활동을 다녀왔습니다. 관악산 입구부터 서너 명이조를 이뤄 관악산 호수공원, 연주대, 국기봉 등으로 이어진 등산로를 따라 걸으며 쓰레기를 수거하였습니다.

푸른 산에서 초여름의 기운을 만끽하면서 환경정화 활동도 하고 일석이조의 보람을 느낄 수 있는 시간이었습니다. 깨끗한 환경을 보존하기 위한 지평의 작은 손길들이 신록이 우거진 관악산을 더욱 푸르게 가꾸는 데 조금이나마 보탬이 되었기를 바랍니다.

[관련 문의]

- 관악구 자원봉사센터 <http://www.gvc.go.kr>

[관련 사진]



법무법인 지평, 관악산 환경정화 봉사활동 (2014. 5. 31.)

## [공익] 지평, '사회적 안녕(community well-being)'을 주제로 공익강연 개최

법무법인 지평은 지난 7월 3일 문요한 정신과 전문의/멘탈 코치(정신경영아카데미 대표, 더 나은 삶 정신과 원장)를 모시고 '사회적 안녕(community well-being)'이라는 주제로 2014년 제2회 공익강연을 개최하였습니다.

문요한 선생님은 진실의 힘 재단에서 간첩조작사건 고문 피해자들에게 심리치유를 해주신 정신과 전문의로서 이날 공익강연에서는 "우리가 함께 만들어 가는 사회적 안녕"이라는 주제로 강연해주셨습니다. 인간이 느끼는 행복의 요소에 대하여 해부학과 심리학적인 관점에서 결국 인간은 사회적인 동물이기에 서로 공감하고 교류할 때 진정한 행복을 느낄 수 있다는 설명이 있었습니다.

특히 타인을 위해 봉사하고 희생할 때 우리가 느끼는 행복의 수치가 높아지며, 의학적으로도 면역력이 증강된다는 사실을 전달해주셨습니다. 진정한 개인의 행복이란 결국 우리 모두가 함께 만들어 나가는 것이라는 것에 대하여 생각해 볼 수 있는 유익한 시간이었습니다.

## [공익] '소외계층을 위한 제빵' 활동

법무법인 지평은 매 짝수달 셋째 주 토요일에 지속적으로 제빵 공익활동을 진행하고 있습니다. 지난 6월 21일에도 빵 만드는 사람들 공동체(빵만사)와 함께 어려운 이웃을 위한 제빵 봉사활동을 다녀왔습니다. 이날 지평 소속 변호사 및 직원 10여 명은 약 5시간 동안 개량, 반죽, 빵 굽기, 포장 공정에 직접 참여하여 식빵과 야채빵 등을 만들어 복지관 및 경찰지구대를 통해 어려운 이웃에게 전달하였습니다.



## ■ 주요 업무 사례 ■

### 지평, 카페베네를 대리하여 K3사모투자전문회사(PEF)를 비롯한 재무적 투자자들로부터 221억 원 규모의 투자유치 관련 자문

법무법인 지평은 카페베네를 대리하여 K3사모투자전문회사(PEF)를 비롯한 재무적 투자자들로부터 221억 원 규모의 투자유치 관련 자문을 제공하였습니다.

#### [관련 기사]

- 아시아투데이 - 카페베네, 또 한 번의 날갯짓 기대...투자금 입금 완료(2014. 7. 17.)
- 매일경제 - [레이더M] 카페베네, 221억 원 투자유치 성공(2014. 5. 27.)
- 서울경제 - 카페베네, 220억 자금 유치 성공으로 커피 시장 역량 집중해 수익 개선 기대(2014. 5. 22.)

#### [담당 변호사]



이행규 변호사



이민경 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

**지평 캄보디아팀, 예금보험공사를 대리하여 부산저축은행 계열 파산재단이 보유하고 있는 캄보디아 프놈펜 소재 부동산 매각 관련 자문**

법무법인 지평 캄보디아팀은 예금보험공사를 대리하여 부산저축은행 계열 파산재단이 보유하고 있는 캄보디아 프놈펜 소재 부동산 매각 관련 자문을 제공하였습니다.

이번 사례는 예금보험공사의 관리를 받는 부산저축은행 계열 파산재단이 처음으로 캄보디아 자산 매각을 통해 대출채권을 회수한 것으로 지평 캄보디아팀은 지난 1년 9개월 동안 법률자문은 물론 매각공고, 매수자 물색 등 매각자문 업무까지 포괄적으로 수행하였습니다.

[관련 기사]

- 연합뉴스 - 예금보험공사, 캄보디아 부동산 매각 성공(2014. 7. 17.)
- 한국경제 - 예보, 캄보디아 부동산 매입가 대비 152%에 매각 성공(2014. 7. 17.)
- 파이낸셜뉴스 - 예보, 부실저축銀 캄보디아 부동산 매각 성공(2014. 7. 17.)
- 서울경제 - 예보, 55억 원 규모 프놈펜 소재 부동산 매각(2014. 7. 17.)

[담당 변호사]



이행규 변호사



김형근 변호사



빈키일 뉴질랜드변호사



CHEA Somala  
캄보디아변호사

## ■ 법률 논단 ■

## [도산] 근로자의 회생절차 개시신청



(법무법인 지평 권순철 변호사)

“사업의 계속에 현저한 지장을 초래하지 아니하고는 변제기에 있는 채무를 변제할 수 없는 경우” 또는 “채무자에게 파산의 원인인 사실이 생길 염려가 있는 경우” 채무자는 회생절차개시의 신청을 할 수 있습니다(채무자 회생 및 파산에 관한 법률 제34조 제1항. 이하 ‘법’이라고만 합니다). 즉, 채무자 본인은 위 두 가지 개시원인 중 어느 것을 주장하더라도 회생절차개시 신청이 가능합니다.

그런데 회생절차개시의 신청은 반드시 채무자 본인이 해야 하는 것이 아니라, 일정한 요건을 갖춘 채권자도 가능합니다. 채무자가 주식회사 또는 유한회사인 경우, ‘자본의 10분의 1 이상에 해당하는 채권’을 가진 채권자도 채무자에 대한 회생절차개시를 신청할 수 있습니다. 다만 이 경우 채권자가 주장할 수 있는 회생개시원인은 “채무자에게 파산의 원인인 사실이 생길 염려가 있는 경우”로 제한됩니다(법 제34조 제2항 제1호 가목).

여기서 의문이 제기될 수 있는 부분은, 채무자에 대하여 자본의 10분의 1 이상 채권을 가진 채권자라면 그 채권의 성격을 불문하고 회생절차개시를 신청할 수 있느냐 하는 점입니다. 왜냐하면 회생절차에서 채권자의 채권은 크게 공익채권(회생절차에 의하지 아니하고 수시로 우선변제 받을 수 있는 채권)과 회생채권(회생절차 내에서 회생계획에 따라서만 변제 받을 수 있는 채권)으로 나눌 수 있는데, 공익채권의 상당 부분을 차지하는 조세채권이나 근로자의 임금채권 등은 회생절차와 무관하게 채무자의 재산으로부터 우선변제를 받을 수 있기 때문입니다(예컨대, 근로자의 임금이 나 퇴직금은 사용자의 총재산으로부터 우선변제를 받을 수 있고, 최종 3개월분 임금 또는 최종 3년간 퇴직금은 다른 조세나 담보권보다 최우선변제를 받을 수 있습니다).

최근 법원은 임금 및 퇴직금채권을 보유한 근로자들이 회사에 대한 회생절차개시를 신청한 사안에서 이를 받아들여 회생절차개시결정을 하였고, 회사가 이의를 제기한 항고심 및 재항고심에서도 임금채권자가 회생절차개시를 신청할 수 있다고 명백히 밝혔습니다(서울중앙지방법원 2013회합142, 서울고등법원 2013라1595, 대법원 2014마244. '한국일보 사건'). 회사 측은 각종 경매절차에서 우선변제를 받아갈 수 있는 근로자들이 오히려 회생절차 개시로 인하여 회생담보권자보다 후순위 변제를 받아야 하는 등 채권자에게 실질적 이익이 없다고 다투었으나, 법원은 법에서 채권의 성격에 특별한 제한을 둔 것도 없고 개별적 경매절차보다 집단적 회생절차에서 변제받는 것이 채권자에게 더 불리하다고 볼 수도 없다고 판단하였습니다. 근로자들이 미지급 임금채권을 모아 회사에 대하여 직접 회생절차개시를 신청할 수 있다는 것이 사용자에 대한 상당한 압박이 될 수 있을 것입니다.

## ■ 법률 논단 ■

## [금융] 미국법인이 발행한 주식에 대한 질권설정 절차

채희석 변호사 | 안수연 인턴/University of Minnesota Law School J.D. Candidate, 2015

## 1. 들어가며

한국의 경우 주식에 대하여 질권을 설정하기 위해서는 기본적으로 주식질권설정계약의 체결과 제3자에 대한 대항력 취득을 위한 절차로서 주권의 인도(주권이 발행되지 않은 경우에는 지명채권 양수도 방법에 따라 발행회사에 대한 확정일자 있는 통지 또는 승낙)가 필요합니다. 그리고 이른바 '등록질'을 위해서는 질권자를 주주명부에 등재하여야 합니다.

그렇다면 미국법인이 발행한 주식에 대하여 질권을 설정하기 위해서는 어떠한 절차를 거쳐야 할까요? 미국의 경우 각 주마다 독립적인 법체계를 가지고 있고, 이러한 점은 주식질권에 대한 법령 역시 마찬가지입니다. 다만 대부분의 주는 연방통일상법전(Uniform Commercial Code; UCC)에서 정한 주식질권 관련 규정을 그대로 채용하거나 이를 바탕으로 약간의 변경만 가하고 있으므로, UCC에서 정한 주식질권 설정방법을 이해하는 것은 큰 의미가 있습니다.

UCC는 주식질권설정을 포함한 담보권 설정을 '담보부 거래(secured transactions)'로 규정하면서 제 9장(Article 9)에서 이에 관한 상세한 규정을 두고 있습니다. 그리고 주식을 포함한 투자증권(investment securities)에 관해서는 UCC 제8장(Article 8)도 함께 고려할 필요가 있습니다.

한국과 유사하게 UCC 역시 주식질권 설정절차를 크게 주식질권 설정계약의 체결(Attachment)과 대항력 취득(Perfection)으로 구분하고 있습니다. 아래에서는 UCC를 기준으로 주식질권 설정계약의 체결과 대항력 취득을 구분하여 주식질권 설정방법에 대해서 살펴보기로 합니다.

## 2. 주식질권 설정계약의 체결(Attachment)

주식질권은 주식질권 설정계약의 체결에 따라 효력이 발생합니다(UCC Article 9-203(a)). 물론 주식질권 설정계약에서 주식질권의 효력발생을 따로 정한 경우에는 그에 따릅니다. 다만 주식질권 설정계약은 다음과 같은 일정한 조건을 충족하여야 합니다(UCC Section 9-203(b)).

우선 주식질권 설정계약에는 피담보채무의 가치가 명시되어야 하고(UCC Section 9-203(b)(1)), 질권 설정자는 담보물을 소유하고 있거나 적어도 담보물에 대하여 질권을 설정할 권한을 보유하고 있어야 합니다(UCC Section 9-203(b)(2)).

또한 주식질권의 유효한 설정을 위해서는 담보물인 주식이 특정되어야 합니다(UCC Section 9-203(b)(3)). 주식질권을 설정하는 당사자들은 다음과 같은 담보물 특정방법 중 어느 하나를 선택할 수 있습니다.

- (1) 질권설정자가 담보물인 주식을 특정하고 있는 질권설정계약서에 서명하는 방법
- (2) 담보물이 기명식 주권(certificated security in registered form)<sup>1</sup> 경우, 주권이 질권자에게 인도된 경우
- (3) 질권자가 담보물로 제공된 주식에 대하여 통제권(control)을 확보한 경우(통제권에 관해서는 아래에서 다시 살펴보기로 합니다)

위와 같이 (1) 피담보채무 가치의 명시, (2) 담보물에 대한 질권설정자의 소유권 또는 처분권한, (3) 담보물의 특징이 충족되는 경우, 주식질권이 유효하게 설정된다고 할 수 있겠습니다. 참고로 UCC는 주식의 인도방법에 대해서도 주식의 형태에 따라 구체적인 규정을 두고 있습니다(UCC Section

<sup>1</sup> UCC는 증권을 그에 대한 증서가 발행된 증권(certificated security)과 증서가 발행되지 않은 증권(uncertificated security)으로 구분합니다. 또한 증서가 발행된 증권은 다시 무기명식 증권(소지인식, bearer form)과 기명식 증권(registered form)으로 구분합니다(UCC Section 8-102(a)).

8-301(a)). 이에 따르면 우선 주권이 발행된 경우(certificated security) 주식의 인도는 (1) 질권자가 주권에 대한 점유를 취득하는 방법, (2) 증권중개인(securities intermediary)<sup>2</sup> 이외의 자가 질권자를 대리하여 주권에 대한 점유를 취득하거나 이전부터 주권을 점유하던 자가 질권자를 위하여 주권을 점유하고 있다는 것을 인정하는 방법, (3) 증권중개인이 주권에 대한 점유를 취득하는 방법[이 경우 (i) 질권자가 주주명부에 등재되거나 (ii) 해당 주식에 대한 권리행사가 질권자의 지시에 의하여 이루어지거나 (iii) 질권자에 대한 배서가 유효하게 이루어졌고 증권중개인에 대한 배서나 무기명배서가 이루어지지 않아야 함] 중 어느 하나에 의하여 이루어질 수 있습니다. 그리고 주권이 발행되지 않은 경우(uncertificated security)에는 (1) 발행인이 질권자를 주주명부에 등재하거나 (2) 증권중개인 이외의 자가 질권자를 대리하여 주주명부에 등재되거나 이전부터 주주명부에 등재된 자가 질권자를 위하여 해당 주식을 보유하고 있다는 것을 인정하는 때에 인도가 이루어진 것으로 봅니다.

### 3. 대항력 취득(Perfection)

주식질권은 설정계약서의 체결만으로도 효력이 발생하지만, 주식질권으로 제3자에게 대항하기 위해서는 대항력을 취득하여야 합니다. 대항력 취득은 주식질권의 우선권에 관한 문제이므로, 이러한 절차를 반드시 거쳐야 합니다.

우선 주권이 발행된 경우(certificated security), 주권의 인도가 가장 흔하게 이용되는 대항력 취득 방법입니다(UCC Section 9-313(a)). 주권의 인도에 관해서는 앞서 살펴본 UCC Section 8-301에 따른 인도방법이 동일하게 적용됩니다. 아울러 주권인도 방법으로 대항력을 취득하는 경우에는 질권자가 담보물인 주권을 점유하고 있는 동안에만 대항력이 인정된다는 점에 유의할 필요가 있습니다(UCC Section 9-313(d)).

또한 대항력 취득 방법으로 일정한 서식(financing statement 또는 UCC 1)을 국무장관실(Office of the Secretary of State)에 제출하는 방법을 이용할 수도 있습니다. 제출서식의 작성방법 등에 관해

<sup>2</sup> 증권중개인(securities intermediary)은 증권 청산기관(clearing corporation) 또는 은행이나 브로커를 포함하여 타인을 위해 증권계정(securities account)에 관한 용역제공을 영위하는 자를 말합니다.

서는 UCC Section 9-504가 상세히 규정하고 있습니다.

나아가 질권자가 담보물로 제공되는 주식에 대하여 통제권(control)을 얻는 방법으로 대항력을 취득하는 것도 가능합니다(UCC Section 314). 통제력을 얻는 방법은 주식의 유형에 따라 서로 구분됩니다(UCC Section 8-106).

- (1) 주권이 발행된 경우 중 무기명식 주식(certificated security in bearer form) : 질권자에게 주권이 인도된 경우
- (2) 주권이 발행된 경우 중 기명식 주식(certificated security in registered form) : 주권이 (i) 질권자를 피배서인으로 하거나 무기명으로 유효하게 배서되거나 (ii) 질권자가 주주명부에 등재되는 경우
- (3) 주권이 발행되지 않은 경우(uncertificated security) : 당해 주식이 (i) 질권자에게 인도되거나 (ii) 발행인이 주주명부상 소유자의 추가적인 승인 없이 질권자의 지시에 따르기로 한 경우

아울러 주식질권의 우선권과 관련하여, 통제권을 얻은 질권자는 통제권을 얻지 못한 질권자에 대하여 우선권을 가진다는 점에 유의할 필요가 있습니다(UCC Section 9-328(1)). 또한 주권이 발행된 경우 중 기명식 주식에 있어서 인도 방법으로 대항력을 취득하였으나 통제권을 얻지 못한 질권자는 통제권을 얻는 방법으로 대항력을 취득한 질권자를 제외한 나머지 질권자에 대하여 우선권을 가집니다(UCC Section 9-328(5)).

#### 4. 나오며

이상과 같이 미국법인이 발행한 주식에 대한 질권설정 절차에 대해서 개괄적으로 살펴보았습니다. 대체로 우리 상법에 따른 주식질권 설정절차와 유사하나, 다소 복잡하게 규정되어 있다는 것을 알 수 있습니다. 또한 기한이익 상실사유의 발생에 따라 주식질권을 실행할 때 분쟁이 자주 발생하기도 합니다. 따라서 미국법인이 발행한 주식에 대하여 질권을 설정할 때에는 세부적인 사항을 꼼꼼히 챙겨 분쟁을 미연에 방지해야 한다는데 유의해야 할 것입니다.



## ■ 법률 논단 ■

**[노동] 노동조합 가입범위 관련 쟁점(관리직 근로자를 중심으로)<sup>3</sup>**

(법무법인 지평 이광선 변호사)

**1. 들어가며**

노동조합 및 노동관계조정법(이하 '노조법')은, 노동조합의 설립 주체는 '근로자'가 되어야 하고, 사용자, 사용자의 이익을 대표하여 행동하는 자(이익대표자) 또는 근로자가 아닌 자의 가입을 허용할 경우 노동조합으로 볼 수 없다고 규정하고 있습니다(제2조 제4호). 조합의 가입범위와 관련한 주요 이슈 중 하나는 관리직 근로자의 노동조합 가입과 관련한 문제입니다. 즉, 관리직 근로자를 사용자 또는 이익대표자로 볼 수 있는지, 그리고 사용자 또는 이익대표자에 해당하는 관리직 근로자들이 노동조합을 설립하거나 가입할 경우, 이들의 조합원 지위 및 해당 노조의 법적 지위 등이 현장에서 종종 다툼이 되고 있습니다. 아래에서는 관리직 근로자들의 노동조합 설립 또는 가입과 관련하여 실무상 쟁점이 되고 있는 사항들을 정리하고 인사노무 담당자들이 유의할 점에 대해 살펴보겠습니다.

**2. 관리직 근로자의 노동조합 가입이 가능한지 여부**

관리직 근로자가 노동조합에 가입하는 형태는 (i) 일반 근로자들이 주축이 된 노동조합에 가입하는 형태와 (ii) 관리직 근로자로만 조직된 노동조합에 가입하는 형태입니다.

우선, 일반 근로자들이 주축이 된 노동조합에 가입하려면 관리직 근로자들이 사용자(특히, 사업주

<sup>3</sup> 본 뉴스레터의 내용은 필자가 노동법률(2014년 8월호)에 기고한 글입니다.

를 위하여 행동하는 자)나 이익대표자에 해당하지 않아야 합니다(노조법 제2조 제4호 단서 가목). 관리직 근로자라도 사업주를 위하여 행동하는 자<sup>4</sup>나 이익대표자<sup>5</sup>가 아니라면 노동조합에 가입할 수 있을 것입니다. 과거 판례는 사업주를 위하여 행동하는 자나 이익대표자를 구분하지 않은 채 동일한 기준으로 판단하였다가, 2011년 한국외국어대 사건에서부터 이익대표자를 별도의 기준으로 판단하고 있습니다.<sup>6</sup>

사업주를 위하여 행동하는 자와 관련한 구체적인 사례를 살펴보면, (i) 과장급 이상의 직원들로서 소속 직원의 업무분장·근태관리 등에 관하여 전결권을 부여받은 자들의 경우 사업주를 위해 행동하는 자로 인정한 사례가 있고,<sup>7</sup> (ii) 과장급 직원의 담당업무가 인사, 급여 등 근로조건의 결정과 직접 관련이 있었으나 이에 대한 최종 결정권한을 갖지 못한 경우에는 사업주를 위하여 행동하는 자에 해당하지 않는다고 본 사례도 있습니다.<sup>8</sup> 결국 사업주를 위해 행동하는 자로서 노동조합의 가입이 허용되지 않는 관리직 근로자란, 형식적인 직급의 명칭에 따라 판단할 것이 아니라 해당 관리직 근로자가 근로조건의 결정 또는 업무상 명령이나 지휘감독을 하는 등의 사항에 관해 '실질적인 권한과 책임'을 부여받았는지 여부로 판단하여야 할 것입니다.

<sup>4</sup> 판례는 사업주를 위하여 행동하는 자란 '근로자의 인사, 급여, 후생, 노무관리 등 근로조건의 결정 또는 업무상의 명령이나 지휘감독을 하는 등의 사항에 대하여 사업주로부터 일정한 권한과 책임을 부여받은 자'라고 판단하고 있습니다(대법원 1989. 11. 14. 선고 88누6924 판결, 대법원 1998. 5. 22. 선고 97누8076 판결, 대법원 2004. 11. 26. 선고 2004다51139 판결, 대법원 2011. 9. 8. 선고 2008두13873 판결 등 다수).

<sup>5</sup> 판례는 이익대표자란 '근로자에 대한 인사, 급여, 징계, 감사, 노무관리 등 근로관계 결정에 직접 참여하거나 사용자의 근로관계에 대한 계획과 방침에 관한 기밀사항 업무를 취급할 권한이 있는 자 등과 같이 그 직무상의 의무와 책임이 조합원으로서의 의무와 책임에 직접적으로 저촉되는 위치에 있는 자'라고 판단하였습니다(대법원 2011. 9. 8. 선고 2008두13873 판결).

<sup>6</sup> 대법원 2011. 9. 8. 선고 2008두13873 판결(한국외국어대 사건)

<sup>7</sup> 대법원 2011. 9. 8. 선고 2008두13873 판결(한국외국어대 사건)

<sup>8</sup> 서울행정법원 2008. 9. 2. 선고 2007구합30710 판결(이랜드리테일 사건)

한편, 이익대표자의 경우에는 사업주를 위하여 행동하는 자와 달리 근로관계 등에 관하여 결정할 '권한과 책임'이 없는 낮은 직급의 자일지라도 그 직무의 특성상 노조 조합원으로서의 의무와 책임이 직무상 의무와 책임과 실질적으로 저촉되는 경우라면 이에 해당할 수 있습니다. 예를 들어, 인사부서에서 노사관계의 핵심정보를 취급하는 근로자의 경우 자신의 업무와 관련한 '실질적인 권한과 책임'이 없어 '사업주를 위하여 행동하는 자'에는 해당하지 않더라도 노사관계의 핵심정보를 취급한다는 직무의 특성이 노조 조합원으로서의 의무와 책임에 직접적으로 저촉되어 '이익대표자'에는 해당할 수 있게 된다는 차이가 있습니다. 하급심 판례에서도 노조 대응 간부회의에 참여하지만 이에 대한 결정권이 없이 회의결과를 보고하는 정도의 업무를 수행한 자를 '이익대표자'에 해당한다고 판단하였습니다.<sup>9</sup>

다음으로, 이익대표자나 사업주를 위해 행동하는 자에 해당하는 관리직 근로자로만 조직된 노동조합이 있을 경우 노조법상 노동조합으로 인정될 수 있는지 등이 문제 됩니다. 우리나라에서는 이에 대한 본격적인 논의가 많이 진행되지 않고 있는데, 노조법상 이익대표자가 노조에 가입할 수 없으므로 이들만으로 구성된 단결체 역시 노조법상 노동조합으로 인정되지 않는다는 견해(부정설)와 이익대표자가 일반 근로자로 구성된 노조에 가입할 경우 노조의 자주성이 침해될 것을 이유로 이를 금지하고 있으므로 이익대표자로만 구성된 노조의 설립을 금지하는 취지가 아니라는 견해(긍정설)<sup>10</sup>가 있습니다. 참고로, 일본에서는 우리나라와 같이 부정설과 긍정설이 있고, 그 외에도 일반 노조에 이익대표자 등이 가입할 경우에는 어용조합화의 위험성이 있지만 이익대표자 등만으로 조직된 노조의 경우에는 그러한 위험성이 낮기 때문에 노조법상 노조로 인정할 가능성을 열어 두는 견해도 있습니다. 독일의 학설은 대체로 관리직 사원의 단결체도 그들이 협약의사가 있는 한 단체협약법 제2조 제1항에서 말하는 협약능력 있는 노동조합으로 보고 있습니다.<sup>11</sup>

<sup>9</sup> 서울서부지방법원 2012. 1. 31.자 2011카합1886 결정

<sup>10</sup> 박종희, "노동조합의 개념과 협약능력", 359면-360면; 강상태, "사용자의 이익대표자의 조합결성 및 가입 문제", 222면-223면; 「노동조합 및 노동관계조정법」, 사법연수원, 64면

<sup>11</sup> Herbert Wiedeman, 「Tarifvertragsgesetz」, 제5판, C.H. Beck'sche Verlagsbuch handlung, 1977, 362면(강상태, "사용자의 이익대표자의 조합결성 및 가입 문제", 210면 재인용)

### 3. 조합원이 될 수 없는 자가 가입한 노동조합의 법적 지위

노조법에서는 근로자가 아닌 자, 사용자 또는 이익대표자의 참가를 허용하는 경우 노동조합으로 보지 않는다고 규정하고 있습니다(제2조 제4호). 따라서 조합원 자격이 없는 자들로만 구성된 단결체의 경우 당연히 노조법상 노동조합으로 볼 수 없을 것입니다. 그런데 조합원 자격이 없는 자들 일부가 가입한 단결체의 법적 지위와 관련해서는 이러한 자들이 1명이라도 참여하면 노조법상 노동조합으로 볼 수 없다는 견해(형식설)와 무자격자가 참여하여 노동조합의 자주성이 침해되지 않으면 문제없다는 견해(실질설)가 있습니다. 과거 판례는 설립총회 당시 참석자 36명 중 조합원 자격이 없는 13명 참석을 허용한 경우 노조법상 노조라고 볼 수 없다고 판단한 경우도 있고,<sup>12</sup> 노동조합 설립총회에 무자격자 2명이 의결에 참여하였더라도 그 사유만을 이유로 노동조합의 해산을 명하는 것은 재량권 위반으로 위법하다고 판단한 경우도 있습니다.<sup>13</sup>

### 4. 관리직 근로자의 노동조합 가입에 대한 노무담당자의 대응방안

첫째, 노무담당자들은 관리직 근로자들이 노동조합에 가입할 경우, 해당 관리직 근로자가 사업주를 위하여 행동하는 자나 이익대표자에 해당하는지 여부를 확인하는 것이 필요합니다. 관리직 근로자가 사업주를 위하여 행동하는 자나 이익대표자에 해당하는지 여부에 따라서 회사 측의 대응방안이 적법한 조치가 될 수도 있고, 부당노동행위에 해당될 수도 있기 때문입니다.

둘째, 노조에 가입한 관리직 근로자를 대상으로 한 노조활동금지 가처분신청을 제기하는 방안이 있습니다. 판례도 조합원 자격이 없는 자가 노조에 가입한 경우 노조활동금지가처분을 인정한 바 있습니다.<sup>14</sup> 다만, 최근 하급심 판결에서는 '사업주를 위해 행동하는 자 또는 이익대표자가 노조에

<sup>12</sup> 대법원 1969. 5. 13. 선고 68누163 판결

<sup>13</sup> 대법원 1971. 3. 30. 선고 71누9 판결

<sup>14</sup> 대법원 2004. 11. 26. 선고 2004다51139 판결(전국농협노동조합 사건), 인천지방법원 2007. 6. 23.자 97카합1983 판결

가입하였더라도 해당 노조가 노조법이 규정한 각종 보호에서 제외될 뿐 사용자가 노조에 가입한 조합원의 활동을 금지시킬 권리가 도출되지 않는다'고 하여 사용자의 노조활동금지가처분 신청을 기각하였습니다.<sup>15</sup>

셋째, 노조 가입자격이 없는 근로자가 노조에 가입한 것을 이유로 단체교섭에 불응하는 방안이 있을 수 있습니다. 판례는 사용자가 조합원이 사용자 또는 이익대표자에 해당한다는 이유로 단체교섭 요구에 응하지 않은 것과 관련하여 해당 근로자가 사용자 또는 이익대표자에 해당하지 않는다고 하면서도 사용자의 부당노동행위를 부정한 경우<sup>16</sup>도 있고, 인정한 경우<sup>17</sup>도 있으므로 주의할 필요가 있습니다. 결국 노무담당자들은 관리직 근로자들이 사업주를 위해 행동하는 자 또는 이익대표자에 해당하는 것이 명백할 때에는 이들이 조합에 가입한 것을 이유로 한 단체교섭을 거부하는 방안을 고려해야 하지만, 그 판단이 명백하지 않을 때에는 단체교섭을 거부하는 방안은 부당노동행위에 해당할 수 있으므로 이를 신중하게 결정할 필요가 있습니다.

넷째, 단체협약에서 조합원의 범위를 명확히 하고 있는 경우(예컨대, 과장 이상은 가입금지)에는, 단체협약상의 조합원 범위에 해당하지 않는 관리직 근로자들이 노조에 가입하면 단체협약에서 보장된 조합활동을 허용하지 않는 방안이 있습니다. 단체협약상의 조합가입 범위를 정한 규정은 단체협약의 효력이 미치는 범위를 정한 규정이기 때문입니다.<sup>18</sup> 만약 단체협약의 효력이 미치지 않는 자여서 단협에서 인정된 근무시간 내 조합활동을 할 수 없음에도 불구하고 이를 강행한다면 별도의 징계도 가능할 것입니다.

<sup>15</sup> 청주지방법원 2013. 6. 7.자 2013카합20 결정

<sup>16</sup> 대법원 2012. 11. 15. 선고 2012두18141 판결(한국외국어대 사건 파기환송심)

<sup>17</sup> 대법원 1998. 5. 22. 선고 97누8076 판결(전쟁기념사업회 사건), 서울행정법원 2008. 9. 2. 선고 2007구합30710 판결(이랜드리테일 사건)

<sup>18</sup> 대법원 2004. 1. 29. 선고 2001다5142 판결

다섯째, 노무담당자는 단협에서 조합원 가입범위를 규정하고 있지 않거나 명확하게 규정하고 있지 않다면 단협을 개정하여 조합원의 가입범위를 명확하게 하는 방안을 고려할 필요가 있습니다. 이 방안은 노조가 규약을 개정하여 노조원의 가입범위를 확대하여 관리직 근로자의 가입을 허용하는 것에 대한 간접적·사전적 방어가 될 수 있습니다. 판례는 규약에서 인정한 조합원의 범위와 단체협약에서 인정한 조합원의 범위가 다르더라도 이를 이유로 단체협약을 무효로 볼 수 없다고 판단하고 있습니다.<sup>19</sup> 따라서 사용자 입장에서는 단체협약에 가능한 명확하게 조합원의 범위를 정하여 둘 경우(예컨대, 과장급 이상은 노조에 가입할 수 없다는 내용), 노조가 규약을 개정하여 조합원의 범위를 확대하더라도 단협상 조합에 가입할 수 없는 자에게는 단협상 조합활동을 보장하지 않음으로써 조합활동을 간접적으로 제약할 수 있을 것입니다.

여섯째, 노무담당자는 사업주를 위하여 행동하는 자나 이익대표자가 노조에 가입한 경우 해당 직원의 직책을 변경하는 것도 하나의 방안으로 고려할 수 있습니다. 이러한 방안은 부당노동행위가 될 소지도 있으나, 이러한 관리직 근로자들이 조합원으로 활동할 경우 노조의 자주성 침해 및 기밀 유출을 방지하기 위한 차원이라는 점을 적극적으로 소명하고, 그 과정에서 해당 근로자에게 인사조치의 취지를 충분히 설명한다면, 부당노동행위가 인정되기는 어려울 것입니다. 하급심 법원은 이익대표자의 노조가입을 이유로 한 사업주의 노조활동금지 가처분 사건에서 적극적으로 사용자가 해당 근로자를 노무 관련 기밀을 취급하지 않는 부서로 전보하여 해결해야 하고 노조활동의 금지 청구를 할 수 없다고 판단하였습니다.<sup>20</sup>

<sup>19</sup> 대법원 2004. 1. 29. 선고 2001다6800 판결

<sup>20</sup> 청주지방법원 2013. 6. 7.자 2013카합20 결정

## ■ 최신 판례 ■

**[지적재산권] 「게임산업진흥에 관한 법률」이 금지하고 있는 “등급을 받은 내용과 다른 내용의 게임물을 이용에 제공하는 행위”의 범위**

최승수 변호사 | 김태형 변호사

**1. 판결 요지**

「게임산업진흥에 관한 법률」(이하 ‘게임산업법’)이 규정하는 등급분류의 대상은 게임물이나 프로그램 소스 자체가 아닌 게임물의 내용, 즉 등급분류신청서나 그에 첨부된 게임물내용설명서의 기재 내용이다. 따라서 게임산업법 제32조제1항제2호에서 정하는 ‘등급을 받은 내용과 다른 내용의 게임물을 이용에 제공하는 행위’에, 등급분류를 신청하면서 제출한 신청서나 그에 첨부된 설명서의 내용을 변경하는 행위는 물론 위 신청서나 설명서에 기재되어 있지 아니한 중요기능을 추가하는 행위는 포함되지만, 게임물 이용자의 게임물 이용을 보조할 뿐 게임물의 내용에 변경을 가져올 여지가 없는 별개의 외장기기를 제공하는 행위까지 포함된다고 볼 수는 없다.

**2. 해설**

게임산업법 제21조제1항은 게임물을 유통시키거나 이용에 제공하게 할 목적으로 게임물을 제작 또는 배급하고자 하는 자로 하여금 당해 게임물을 제작 또는 배급하기 전에 게임물관리위원회로부터 당해 게임물의 “내용”에 관하여 등급분류를 받도록 규정하고 있습니다. 위와 같은 등급분류를 전제로, 게임산업법 제32조제1항제2호는 “등급을 받은 내용과 다른 내용의 게임물을 유통 또는 이용에 제공하거나 이를 위하여 진열·보관하는 행위”를 금지하고 있습니다. 위 규정을 위반하면 2년 이하의 징역 또는 2,000만 원 이하의 벌금을 받을 수 있습니다(게임산업법 제45조제4호).

피고인은 등급분류신청을 받고 “좌우방향조작 버튼과 총알발사버튼을 눌러 화면 속의 석궁을 든 캐릭터가 화살을 발사하여 좌우로 출현하는 몬스터를 잡아 점수를 획득하고 게임결과에 따라 아이

템카드가 배출되는 게임제공업용 외장기기 일체형 게임물"을 이용에 제공했습니다.

위 사안에서는 게임물과 함께 제공된 '똑딱이'라는 장치가 문제 되었습니다. 위 장치는 총알발사버튼을 자동으로 눌러주는 기능을 하고 있었는데, 원심은 '똑딱이'가 설치·사용됨으로써 당초 등급분류를 받은 게임물이 "손님들의 게임기 조작 없이 게임이 자동으로 실행되는 게임물"로 개조·변조되었다고 판단했습니다. 위와 같은 개조·변조는 "등급을 받은 내용과 다른 내용의 게임물을 이용에 제공하는 행위"이므로 게임산업법 제45조제4호에 따른 형사처벌 대상이라는 것이었습니다.

대법원은 "등급을 받은 내용과 다른 내용의 게임물을 이용에 제공하는 행위"의 범위를 엄격하게 해석하고 원심판결을 파기했습니다. 등급분류의 대상이 게임물의 "내용", 보다 구체적으로 "등급분류신청서나 그에 첨부된 게임물내용설명서의 기재내용"이라는 전제에서, "게임물 이용자의 게임물 이용을 보조할 뿐 게임물의 내용에 변경을 가져올 여지가 전혀 없는 별개의 외장기기를 제공하는 행위"는 게임산업법이 금지하는 불법게임물의 유통행위에 포함되지 않는다고 본 것입니다.

대법원은 문제가 된 장치인 '똑딱이'가 "게임물의 내용을 변경하지 아니한 채 단순히 게임물 기기의 버튼조작을 보조하는 별개의 외장기기"라고 판단했습니다. 게임물 기기의 버튼 위에 올려놓고 자체 전원스위치를 켜면 손님들의 손을 대신하여 단순·반복적으로 게임물 기기의 버튼을 눌러주는 역할을 할 뿐, 게임시간의 경과나 게임의 반복에 따라 자동적으로 일정 수준의 몬스터를 명중시켜 게임목적을 달성할 수 있게 하는 등 게임물의 진행방식 자체에 어떠한 변경을 가져오지 않는다는 논리였습니다. 버튼 자체의 구조나 기능을 변경하지 않고도 손님들이 언제든지 '똑딱이'를 쉽게 설치·제거할 수 있도록 제작되었다는 사정도 고려되었습니다. 피고인이 등급분류를 신청하면서 첨부한 게임물내용설명서에는 "게임물 이용자의 민첩성과 몬스터의 진행속도와 진행방향 등을 고려하여 게임물 이용자의 순수 실력에 의해 진행되고 단순조작 또는 외부 장치 등을 이용하여서는 절대 게임목적을 달성할 수 없으며, 버튼을 누르지 않거나 버튼을 누르고만 있는 경우에 자동으로 게임이 진행되지 아니한다"고 설명되어 있었는데, '똑딱이'의 설치만으로 위와 같은 게임물 내용이 변경될 여지는 전혀 없다고 판단한 것입니다.

### 3. 다운로드 : 대법원 2014. 5. 29. 선고 2014도12 판결



## ■ 최신 판례 ■

## [노동] 징계사유 발생 후 징계시효에 관한 취업규칙 규정이 개정된 경우 징계시효는 개정 전 취업규칙에 의할 것인지, 아니면 개정된 취업규칙에 의할 것인지

여연심 변호사 | 임미경 변호사

### 1. 사건의 개요

피고보조참가인 1 내지 4는 원고 공단의 근로자입니다. 피고보조참가인들은 2007년에 각각 금품 수수 비위행위를 저질렀습니다.

원고 공단은 2009년 7월 31일 인사규정을 개정하면서 금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용에 대한 징계시효를 3년에서 5년으로 연장하였습니다. 원고의 인사규정은 부칙에 “이 규정은 2009년 7월 31일부터 시행한다”라고만 규정하였을 뿐 별도의 경과규정을 두지는 않았습니다. 원고 공단은 노동조합으로부터 위 개정 인사규정에 대한 동의를 받았고, 그 당시에 종전에 발생한 징계사유에 대한 소급적용에 관하여 명시하지 않았습니다.

감사원이 2010년 말부터 2011년 초까지 원고 공단에 대하여 진행한 감사 결과 및 수사기관의 조사에 따라 피고보조참가인들의 비위행위가 발견되었습니다. 원고 공단은 피고보조참가인 1, 2에 대하여 2011년 11월 20일 징계의결을 요구하여 위 참가인들은 2011년 12월 13일 최종적으로 파면되었습니다. 또한 원고 공단은 피고보조참가인 3, 4에 대해서 2012년 1월 5일 징계의결을 요구하여 2012년 1월 26일 위 참가인들에 대한 해임 또는 파면처분이 내려졌습니다.

참가인들은 자신들에 대한 파면처분이 징계시효를 초과하여 내려진 것으로서 위법하다는 취지로 부산지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 하였습니다. 부산지방노동위원회는 2012년 4월 13일

“참가인들에 대한 파면·해임의 징계처분은 징계시효 3년이 도과되었다”는 이유로 참가인들에 대한 징계처분을 부당해고로 판정하였습니다. 이에 원고 공단은 중앙노동위원회에 재심판정을 구하였으나, 중앙노동위원회 역시 원고 공단의 파면처분이 위법하다고 보아 재심신청을 기각하였습니다. 원고 공단은 위 재심판정의 취소를 구하는 이 사건 소송을 제기하였습니다.

## 2. 대법원의 판단

### 가. 판결요지

- (1) 취업규칙은 노사 간의 집단적인 법률관계를 규정하는 법규범의 성격을 갖는 것이므로 명확한 증거가 없는 한 그 문언의 객관적 의미를 존중하는 해석을 하여야 하고, 객관적 의미를 넘는 해석을 할 때에는 신중하고 엄격하여야 할 것이다(대법원 2003. 3. 14. 선고 2002다69631 판결 참조). 그리고 사업자가 취업규칙을 작성·변경하면서 시행일을 정하였다면 특별한 사정이 없는 한 그 취업규칙은 정해진 시행일부터 효력이 발생하므로 징계사유의 발생 시와 징계절차 요구 시 사이에 취업규칙이 개정된 경우에 경과 규정에서 달리 정함이 없는 한 징계절차 요구 당시 시행되는 개정 취업규칙과 그에 정한 바에 의하는 것이 원칙이고, 그 개정 취업규칙이 기존의 사실 또는 법률관계를 적용대상으로 하면서 근로자에 대한 징계시효를 연장하는 등으로 불리한 법률효과를 규정하고 있는 경우에도 그러한 사실 또는 법률관계가 개정 취업규칙이 시행되기 이전에 이미 완성 또는 종결된 것이 아니라면 이를 헌법상 불소급의 원칙에 위배되어 근로기준법 제96조 제1항에 따라 효력이 없다고 할 수 없으며, 그러한 개정 취업규칙의 적용과 관련하여서는 개정 전 취업규칙의 존속에 대한 근로자의 신뢰가 개정 취업규칙의 적용에 관한 공익상의 요구보다 더 보호가치가 있다고 인정되는 예외적인 경우에 한하여 그러한 근로자의 신뢰를 보호하기 위하여 신의칙상 그 적용이 제한될 수 있을 뿐이다.
- (2) 참가인들의 각 금품수수 비위행위는 2007년 1월 19일부터 2007년 12월경까지 사이에 있었고, 원고는 2009년 7월 31일 금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용에 대한 징계시효 3년을 5년으로 연장하면서 위 징계시효 연장에 관한 경과규정을 두지 않고 개정일

당일부터 시행하기로 인사규정을 개정하였는바, 2009년 7월 31일 자 개정 인사규정이 근로자에 대한 징계시효를 연장하여 불리한 법률효과를 규정하고 있더라도 위 개정 인사규정의 시행 전에 참가인들의 각 금품수수 비위행위에 대한 개정 전 징계시효인 3년이 완성된 것이 아니어서 이를 헌법상 금지되는 소급규정에 의한 권리침해라고 볼 수는 없고 달리 참가인들의 신뢰를 보호하기 위하여 그 적용이 제한될 수 있는 여지가 있다고 볼 사정도 없다. 따라서 2009년 7월 31일 자 개정 인사규정은 그 부칙에 정해진 시행일인 2009년 7월 31일부터 효력이 발생하는 것이므로 원고가 2011년 11월 20일 및 2012년 1월 5일에 참가인들에 대한 징계의결 요구 당시에 징계시효는 개정된 인사규칙에 따른 5년이라고 할 것인데, 원고의 참가인들에 대한 징계의결 요구 당시 5년의 징계시효가 지나지 않았음은 명백하다. 따라서 이 사건 재심판정은 위법하다.

## 나. 관계법령

### 근로기준법

**제94조 (규칙의 작성, 변경 절차)** ① 사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.

② 사용자는 제93조에 따라 취업규칙을 신고할 때에는 제1항의 의견을 적은 서면을 첨부하여야 한다.

**제96조 (단체협약의 준수)** ① 취업규칙은 법령이나 해당 사업 또는 사업장에 대하여 적용되는 단체협약과 어긋나서는 아니 된다.

② 고용노동부장관은 법령이나 단체협약에 어긋나는 취업규칙의 변경을 명할 수 있다.

### 헌법

**제13조** ① 모든 국민은 행위시의 법률에 의하여 범죄를 구성하지 아니하는 행위로 소추되지 아니하며, 동일한 범죄에 대하여 거듭 처벌받지 아니한다.

② 모든 국민은 소급입법에 의하여 참정권의 제한을 받거나 재산권을 박탈당하지 아니한다.

③ 모든 국민은 자기의 행위가 아닌 친족의 행위로 인하여 불이익한 처우를 받지 아니한다.

### 3. 시사점

대상판결은 “기존의 사실 또는 법률관계를 적용대상으로 하면서 근로자에 대한 징계시효를 연장하는 등으로 불리한 법률효과를 규정한 개정 취업규칙의 효력 및 개정 취업규칙의 적용이 제한되는 경우”에 대하여 대법원의 입장을 확실하게 정리하였다는 의미를 가집니다. 위 판결에 따라 취업규칙 중 징계시효 규정이 개정되었고 개정 전 발생한 행위에 대한 경과규정이 없는 이상, 징계처분을 함에 있어 적용되는 징계시효는 징계의결 요구 당시 시행되는 개정 취업규칙에 따르는 것으로 법리가 정리되었습니다.

다만, 취업규칙 개정으로 징계사유의 시효가 연장되었더라도 그 개정 당시 이미 구 인사규정에 따른 시효가 도과하였다면, 인사규정 개정 전에 이미 그 비위행위와 관련하여서는 더 이상 징계를 할 수 없음이 확정된 것이라고 볼 수 있습니다. 이러한 경우에는 인사규정이 개정되어 징계사유의 시효가 연장되었고, 그에 관한 별다른 경과규정이 없다고 하더라도 그러한 경우까지만 징계시효가 연장된다고 볼 수는 없을 것입니다.

또한 대법원은 개정 전 취업규칙의 존속에 대한 근로자의 신뢰가 개정 취업규칙의 적용에 관한 공익상의 요구보다 더 보호가치가 있다고 인정되는 예외적인 경우에는 개정 취업규칙상 징계시효의 적용이 제한될 수 있다고 판단하였습니다. 그러나 통상적으로 징계시효의 연장이 종전의 징계사유의 시효가 지나치게 짧아 비위에 상응한 처벌이 어려워 징계제도의 취지를 퇴색시킨다는 문제의 식화에 진행된다는 점, 종전 규정의 지속으로 인한 당사자들의 신뢰라는 것은 비위행위를 저지른 후 일정 기간만 경과하면 징계처분을 받지 않는다는 것으로서 그 보호가치가 그리 크지 않다는 점을 고려하면, 신의칙에 의해 개정 취업규칙 적용이 제한되는 경우는 드물 것으로 생각됩니다.

취업규칙의 징계시효 부분을 개정한 후 징계절차를 진행할 때 위와 같은 점을 고려해서 각 사안 별로 징계시효가 도과하였는지를 판단하시기 바랍니다.

### 4. 다운로드 : 대법원 2014. 6. 12. 선고 2014두4931 판결

## ■ 최신 판례 ■

## [도산] 동산 소유권유보부매매의 매도인이 매수인에 대한 회생절차에서 매매목적물인 동산에 대하여 환취권을 행사할 수 있는지

배성진 변호사 | 배기완 변호사

### 1. 사실관계

甲, 乙은 丙회사로부터 A물품을 소유권유보부매매로 매수함. A물품에 대한 대금 완납 전에 甲, 乙에게 회생절차개시결정 및 회생계획안 인가결정이 이루어짐.

丙회사는 채무자 회생 및 파산에 관한 법률(이하 '채무자 회생법') 제70조의 환취권을 근거로 甲, 乙을 상대로 A물품을 인도하라는 취지의 유체동산인도 등 소송을 제기함.

### 2. 쟁점

동산 소유권유보부매매의 매도인이 매수인에 대한 회생절차에서 매매목적물인 동산에 대하여 환취권을 행사할 수 있는지

### 3. 판시사항

동산의 소유권유보부매매는 동산을 매매하여 인도하면서 대금 완납 시까지 동산의 소유권을 매도인에게 유보하기로 특약한 것을 말하며, 이러한 내용의 계약은 동산의 매도인이 매매대금을 다 수령할 때까지 대금채권에 대한 담보의 효과를 취득·유지하려는 의도에서 비롯된 것이다. 따라서 동산의 소유권유보부매매의 경우에, 매도인이 유보한 소유권은 담보권의 실질을 가지고 있으므로 담보 목적의 양도와 마찬가지로 매수인에 대한 회생절차에서 회생담보권으로 취급함이 타당하고,

27

매도인은 매매목적물인 동산에 대하여 환취권을 행사할 수 없다.

#### 4. 해설

매도인과 매수인 사이에 소유권유보의 특약을 한 경우, 매도인은 대금이 모두 지급될 때까지 매수인뿐만 아니라 제3자에 대해서도 유보된 목적물의 소유권을 주장할 수 있습니다(대법원 1999. 9. 7. 선고 99다30504 판결).

이 사건에서는 매수인에 대한 회생절차가 진행되고 있는 상황에서도 매도인이 유보된 소유권을 바탕으로 매수인을 상대로 환취권을 행사할 수 있는지가 쟁점이 되었습니다.

대법원은 소유권유보부매매의 경우 매도인이 유보한 소유권은 실질적으로는 담보권의 성격을 지니고 있으므로, 양도담보권과 마찬가지로 매수인에 대한 회생절차에서 회생담보권으로 취급함이 상당하고, 매도인은 매매목적물인 동산에 대해 환취권을 행사할 수 없다고 판시했습니다.

이 대법원 판결은 동산 소유권유보부매매의 매도인이 회생절차가 개시된 매수인에 대하여 가지는 권리는 회생담보권으로 취급된다는 점을 확인해 준 판결이라고 하겠습니다.

#### 5. 다운로드 : [대법원 2014. 4. 10. 선고 2013다61190 판결](#)

## ■ 최신 판례 ■

**[가사] 대습상속인이 대습원인의 발생 이전에 피상속인으로부터 증여를 받은 경우, 특별수익에 해당하여 유류분 산정을 위한 기초재산에 포함되는지**

최승수 변호사 | 마상미 변호사

**1. 사실관계**

1991년 6월경 A 할머니는 아들 B의 자녀인 C(피고), 즉 손자에게 임야(이하 '이 사건 임야')를 증여 해주었습니다. 이후 B가 A보다 먼저 사망하였고, 2009년 8월 A 할머니가 사망하였습니다. A 할머니 사망 후 상속이 개시되어, C는 A의 다른 자녀들과 함께 대습상속을 받았습니다.

그런데 A의 다른 자녀들(원고들)은 C가 A로부터 증여받은 이 사건 임야는 특별수익에 해당하고, 유류분 산정을 위한 기초재산에 포함되어야 한다고 주장하면서, C를 상대로 유류분반환청구 소송을 제기하였습니다.

**2. 쟁점**

대습상속인이 대습원인의 발생 이전에 피상속인으로부터 증여를 받은 경우, 대습상속인의 위와 같은 수익이 특별수익에 해당하여 유류분 산정을 위한 기초재산에 포함되는지

**3. 판시사항**

민법 제1008조는 공동상속인 중에 피상속인으로부터 재산의 증여 또는 유증을 받은 특별수익자가 있는 경우 공동상속인들 사이의 공평을 기하기 위하여 수증재산을 상속분의 선급으로 다루어 구체적인 상속분을 산정함에 있어 이를 참작하도록 하려는데 취지가 있는 것인바, 대습상속인이 대습

원인의 발생 이전에 피상속인으로부터 증여를 받은 경우 이는 상속인의 지위에서 받은 것이 아니므로 상속분의 선급으로 볼 수 없다. 그렇지 않고 이를 상속분의 선급으로 보게 되면, 피대습인이 사망하기 전에 피상속인이 먼저 사망하여 상속이 이루어진 경우에는 특별수익에 해당하지 아니하던 것이 피대습인이 피상속인보다 먼저 사망하였다는 우연한 사정으로 인하여 특별수익으로 되는 불합리한 결과가 발생한다.

#### 4. 해설

피상속인(사망자)은 원칙적으로 사망 전에 아무런 제한없이 자유롭게 증여할 수 있고, 유언을 통해 제3자나 공동상속인들 중 1인에게 처분할 수 있습니다. 하지만 이런 경우 증여나 유증을 받지 못한 상속인의 최소한의 생계보장 및 공평한 상속분배를 위해서 우리 민법은 유류분권을 인정하고 있습니다. 유류분이란 상속인이 법정상속분 중에 일정 비율을 법률상 반드시 취득할 수 있도록 보장하는 제도입니다. 피상속인(사망자)의 직계비속과 배우자는 법정상속분의 1/2을, 직계존속과 형제자매는 법정상속분의 1/3의 유류분권을 갖습니다.

증여는 원칙적으로 상속개시 전 1년간 행한 것에 한하여 가산하는데(민법 제1114조), 피상속인이 공동상속인에게 증여한 것은 기간 제한 없이 모두 산입된다는 것이 대법원의 원칙적인 입장입니다(대법원 1996. 9. 25. 선고 95다17885 판결).

본 사안에서 A가 사망하기 전에 아들 B가 먼저 사망하여 B의 아들 C가 대습상속을 받았고, C는 과거 피상속인 A로부터 증여를 받은 일이 있었습니다. 그런데 A가 증여를 받을 당시에는 공동상속인이 아니었는데, 나중에 B가 먼저 사망함에 따라 C가 공동상속인이 되었습니다. 그렇다면 C가 A로부터 A 생전에 증여받은 이 사건 부동산을 C가 특별수익한 것으로 보아야 하는지가 문제됩니다.

이에 대해 대법원은 민법 제1008조는 공동상속인 중에 피상속인으로부터 재산의 증여 또는 유증을 받은 특별수익자가 있는 경우 공동상속인들 사이의 공평을 기하기 위하여 그 수증재산을 상속분의 선급으로 다루어 구체적인 상속분을 산정함에 있어 이를 참작하도록 하려는 데 그 취지가 있



는 것임을 다시 한번 확인하면서 C가 증여를 받을 당시 상속인의 지위에서 받은 것이 아니므로, 이는 상속분의 선급, 즉 특별수익으로 볼 수 없다고 판시하였습니다.

그러면서 유류분제도가 상속인들의 상속분을 일정 부분 보장한다는 명분 아래 피상속인의 자유의사에 기한 자기 재산의 처분을 그의 의사에 반하여 제한하는 것인 만큼 인정 범위를 가능한 한 필요최소한으로 하는 것이 피상속인의 의사를 존중한다는 의미에서 바람직하다고 덧붙였습니다.

한가지 유의해야 할 것은 공동상속인이 아닌 제3자에 대한 증여는 원칙적으로 상속개시 전의 1년 간에 행한 것에 한하여 유류분반환청구를 할 수 있지만, 당사자 쌍방이 증여 당시에 유류분권리자에게 손해를 가할 것을 알고 증여를 한 때에는 상속개시 1년 전에 한 것에 대하여도 유류분반환청구가 인정된다는 것입니다(민법 제1114조). 만약 A가 다른 자녀들에게 상속되지 않도록 생전에 재산 전액을 손자 C에게 증여한 것이었고, 다른 여러 사정들(당사자 쌍방이 증여 당시 증여재산의 가액이 증여하고 남은 재산의 가액을 초과한다는 점을 알았던 사정, 장래 상속개시일에 이르기까지 피상속인의 재산이 증가하지 않으리라는 점까지 예견하고 증여를 행한 사정)이 인정된다면, 원고들의 C에 대한 유류분반환청구가 인정될 수도 있습니다.

#### 5. 다운로드 : [대법원 2014. 5. 29. 선고 2012다31802 판결](#)

## ■ 최신 법령 ■

**[노동] 근로기준법, 산업안전보건법, 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률, 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령 개정안**

이광선 변호사 | 임이지 변호사

근로기준법, 산업안전보건법, 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률, 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령 개정안이 2014년 8월 현재 시행되고 있거나 9월 중에 시행될 예정입니다. 각 법률의 개정 내용을 살펴보면 다음과 같습니다.

**1. 근로기준법 개정**

「근로기준법」 개정(법률 제12325호, 2014. 7. 1. 시행)

**가. 사용자가 해고의 예고시 해고사유와 해고시기를 명시하여 서면으로 한 경우 해고통지 의무 면제**

사용자가 근로자를 해고하고자 하는 경우, 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지해야 효력이 있고, 사용자는 근로자를 해고하려면 적어도 30일전에 해고 예고를 해야 하며, 이를 행하지 않은 경우에는 30일분 이상의 통상임금을 지급할 의무를 부담합니다(근로기준법 제26조제27조 제1항, 제2항).

근로기준법이 개정됨에 따라 사용자가 해고사유와 해고시기를 명시해 서면으로 해고 예고를 미리 한 경우에는 해고시 별도로 해고사유와 해고시기를 통지해야 하는 의무가 면제되었습니다(근로기준법 제26조, 제27조 제3항).

## 나. 임산부의 보호에 관한 규정 신설

2014년 7월 1일 시행된 근로기준법은 임신 12주 이내에는 유산의 위험이 가장 높고 임신 36주 이후에는 조산의 위험이 높다는 점을 고려하여, 해당 기간에 임신기간근로시간 단축제를 도입해 임신과 출산에 대한 친화적인 근로환경을 조성하고자 임산부의 보호에 관한 규정을 신설하였습니다.

근로기준법에 따르면 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 하며, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대해서는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있습니다. 이 경우 사용자는 위 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감할 수 없습니다(근로기준법 제74조 제7항, 제8항).

다만, 이러한 임신기간근로시간 단축제는 사업장의 규모에 따라 ① 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 경우 2014년 9월 25일부터, ② 상시 300명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 경우에는 2016년 3월 25일부터 시행됩니다(근로자기준법 제74조 제9항).

## 2. 산업안전보건법 및 시행 규칙 개정

「산업안전보건법」개정(대통령령 제11882호, 2014. 7. 1. 시행)

### 가. 산업재해 발생시 산업재해조사표를 작성·제출하여야 함

2014년 7월 1일부터 근로복지공단에 제출하는 '요양급여신청서'나 '유족급여신청서'에 의한 산재발생 보고 갈음제도가 폐지되었습니다. 따라서 사업주는 산재발생시 1개월 이내에 관할 지방고용노동관서(산재예방지도과)에 산업재해조사표를 작성·제출해야 합니다

(산업안전보건법 제10조 제2항, 동법 시행규칙 제4조 제1항). 산재발생시 요양급여신청서나 유족급여신청서를 제출하더라도 산업재해조사표를 제출하지 않으면 1천만원 이하의 과태료가 부과되므로 유의할 필요가 있습니다(산업안전보건법 제72조 제3항 제1호).

#### 나. 산업재해 보고기준 변경

산업재해 발생 보고기준이 '사망자 또는 4일 이상의 요양재해'에서 '사망자 또는 3일 이상의 휴업재해'로 변경되었습니다(산업안전보건법 시행규칙 제4조 제1항). 3일 이상의 휴업재해란 산업재해로 인하여 보고기한(1개월) 내에 결근 등으로 3일 이상 출근하지 못한 것을 의미하며 휴업일수에 사고발생일은 포함되지 않으나, 법정공휴일, 근로제공 의무가 없는 휴무일은 포함됩니다.

#### 다. 전자문서로도 제출할 수 있어 보고가 수월해짐

산업재해조사표는 ① 지방고용노동지청에 직접 방문하여 접수하거나, ② 우편 송부, ③ 팩스 송부 또는 ④ 웹사이트(www.moel.go.kr→민원마당→민원신청→서식민원→산업재해조사표)에 입력 또는 첨부하는 방법으로 제출이 가능합니다.

### 3. 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 개정

「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」개정(법률 제12469호, 2014. 9. 19. 시행예정)

#### 가. 단시간근로자의 초과근로에 대한 가산수당 지급에 관한 근거규정 마련

현재는 단시간근로자가 소정근로시간을 초과하여 근로하더라도 법정 근로시간 이내(1주 40시간, 1일 8시간)인 경우 사용자에게 가산임금을 지급할 의무가 없었습니다. 즉, 초과

근로 제한(단시간근로자의 동의를 얻어 1주간에 12시간 이내에 초과근로 가능) 규정만 있어, 그간 통상근로자와 같이 40시간을 초과한 근로에 대해서만 가산임금을 지급하고 있습니다.

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(이하 '기간제보호법') 개정에 따라 2014년 9월 19일부터는 단시간근로자가 초과근로를 할 경우 모든 초과근로 시간에 대해 통상임금의 50%이상을 가산하여 지급받을 수 있게 되었습니다(기간제보호법 제6조 제3항). 예를 들면 근로자와 사용자 사이에서 단체협약, 취업규칙 또는 근로계약에 따라 정한 근로시간(이하 '소정근로시간')이 1주에 30시간인 근로자가 42시간을 일할 경우 기간제보호법 개정 전에는 2시간에 대하여 50% 가산된 임금을 지급하였으나, 기간제보호법 시행 후에는 소정근로시간인 30시간을 초과한 12시간에 대하여 50%의 임금을 가산하여 지급받을 수 있는 것입니다.

#### 나. 고의·반복적 차별에 대한 징벌적 금전배상제도 마련

현재 노동위원회는 비정규직근로자(기간제·단시간·파견근로자)에 대한 차별적 처우가 있다고 판정한 때, 사업주에게 '해당 근로자에게 발생한 손해액'을 기준으로 적절한 금전보상을 명령할 수 있습니다.

개정 기간제보호법에 따라 2014년 9월 19일부터 명백한 고의가 인정되거나 차별적 처우가 반복되는 경우 노동위원회는 사업주에게 해당 근로자에게 손해액을 기준으로 최대 3배까지 배상 명령을 할 수 있게 되었습니다(기간제보호법 제13조 제2항).

#### 4. 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령 개정

「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」개정(대통령령 제25521호, 2014. 7. 29. 시행)

### 가. 사용자의 고용허가서 발급 사유 확대

사용자에 대한 외국인근로자 고용허가서의 재발급은 사용자가 고용허가서를 받은 후 외국인근로자의 사망 등으로 근로계약을 체결하지 못한 경우에만 허용하여 왔으나, 근로계약을 체결한 후 외국인근로자의 입국이 거부되거나 건강상의 이유 등으로 외국인근로자가 근로를 제공하지 못하게 되는 경우에는 사용자의 잘못이 없음에도 고용허가서를 재발급받지 못하여 고용 절차를 처음부터 다시 밟아야 하는 문제점이 있었습니다.

이에 2014년 7월 29일 시행된 외국인근로자 고용 등에 관한 법률 시행령(이하 '외국인근로자법 시행령')은 사용자가 외국인근로자와 근로계약을 체결한 후 사용자의 책임이 아닌 사유로 해당 외국인근로자가 근로를 개시할 수 없게 된 경우에도 고용허가서를 재발급할 수 있도록 하여 사용자의 외국인근로자 고용 편의를 도모하도록 하였습니다(외국인근로자법 시행령 제14조 제2항).

### 나. 출국만기보험금 또는 신탁금 등을 받을 권리의 담보제공 금지 완화

외국인근로자가 사업장을 변경하는 경우 현재는 사업장 변경 시에 출국만기보험금 또는 신탁금을 지급받도록 하되, 보험금 등을 받을 권리는 담보로 제공할 수 없도록 하고 있으나, 외국인근로자법의 개정으로 외국인근로자가 사업장을 변경하더라도 출국하기 전까지는 보험금 등을 지급받을 수 없게 됨에 따라 사업장 변경과정에서 외국인근로자가 일시적으로 수입이 없게 된 경우 생계유지에 곤란을 초래할 우려가 있습니다.

위와 같은 사유에서 외국인근로자가 사업장을 변경하는 과정에서 질병 등으로 장기간의 치료가 필요하게 되거나 사업 규모의 축소, 사업의 폐업 등과 같은 불가피한 사유로 근로계약이 해지된 경우에는 적용된 출국만기보험료 또는 신탁금의 100분의 50의 범위에서 보험금 등을 받을 권리를 담보로 제공할 수 있도록 외국인근로자법 시행령을 개정하였습니다(외국인근로자법 시행령 제21조 제2항 제3호).

**다. 사용자의 고용변동 신고대상 축소**

사용자는 외국인근로자의 고용과 관련된 중요사항이 변경되면 이를 신고하여야 하는바, 외국인근로자의 출국 등 사용자가 알 수 없거나 행정기관이 스스로 확인할 수 있는 사항까지 신고대상으로 하고 있어 사업주에게 과중한 부담으로 작용하고 있었습니다.

사용자의 이러한 부담을 경감하고자 외국인근로자가 감염병에 걸린 경우, 외국인근로자의 고용허가 기간이 만료된 경우 및 외국인근로자가 출국한 경우에는 이를 신고대상에서 제외하게 되었습니다(외국인근로자법 시행령 제23조 제1항).

5. **다운로드** : 「근로기준법 개정」, 「산업안전보건법 개정」, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 개정」, 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률시행령 개정」

## ■ 최신 법령 ■

## [도산] 채무자 회생 및 파산에 관한 법률 개정안

배성진 변호사 | 배기완 변호사

채무자 회생 및 파산에 관한 법률이 2014년 5월 20일 법률 제12595호로 일부 개정되었고, **2014년 11월 21일부터 시행될 예정**입니다.

개정 법률은 주식회사가 채무초과인 경우 의무적 주식소각제를 폐지하여 회생절차에서 법원이 구체적 사정을 종합적으로 심사하여 주식소각 여부를 결정하게 했으며, 직장인·자영업자의 편의를 위해 채무자의 근무지나 사무소 등을 관할하는 지방법원 본원에도 개인회생절차의 재판관할을 인정했습니다. 그 밖에 개인채무자의 보통재판적 소재지가 강릉시·동해시·삼척시·속초시·양양군·고성군인 경우 파산사건 또는 개인회생사건의 관할권을 춘천지방법원 강릉지원에 부여했습니다. 개정 법률의 주요 내용은 다음과 같습니다.

## 1. 주요 내용

- (1) 개인채무자의 보통재판적 소재지가 강릉시·동해시·삼척시·속초시·양양군·고성군인 경우 춘천지방법원 강릉지원에 파산사건 또는 개인회생사건의 관할권을 부여(제3조 제9항 신설)
- (2) 채무자의 주된 사무소나 영업소가 있는 곳을 관할하는 지방법원 본원에도 개인회생사건의 관할권을 부여(제3조 및 제4조)
- (3) 법률 개정·폐지에 따른 결과를 반영하여, 폐지된 「증권거래법」을 인용하고 있는 조문을 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」을 인용하도록 수정(제62조, 제261조, 제271조 및 제272조)



- (4) 관리인 또는 파산관재인이 「방위사업법」 제3조에 따른 방위력개선사업 관련 계약을 해제·해지하는 경우 방위사업청장과 협의하게 함(제119조 및 제335조).
- (5) 채무자 및 그 부양을 받는 자의 부양료를 공익채권 및 파산채권이 되는 청구권으로 인정(제179조 및 제473조)
- (6) **회생절차개시 당시 채무초과인 주식회사의 발행주식에 대한 의무적 주식소각제 폐지(제205조)**
- (7) 기재오류에 대하여 책임 없는 채무자가 법원의 허가를 받아 개인회생채권자목록을 수정할 수 있게 함(제589조 및 제589조의2).
- (8) 개인회생채권자목록에 기재된 채권을 취득한 자가 채권자 명의변경을 신청할 수 있게 함(제609조의2).

## 2. 다운로드 : 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률 일부개정법률」

■ 최신 법령 ■

[지적재산권] 주민등록번호 유출 등에 관한 과징금 부과기준 : 개인정보 보호법 시행령

최승수 변호사 | 김태형 변호사

1. 주요 내용

개인정보 보호법은 주민등록번호 유출로 인한 피해를 예방하기 위해 개인정보처리자가 처리하는 주민등록번호가 분실·도난·유출·변조 또는 훼손된 경우 5억 원 이하의 과징금을 부과·징수할 수 있는 근거 규정을 마련해 두었습니다(제34조의2).

개인정보 보호법은 과징금의 부과·징수에 관하여 필요한 사항을 대통령령으로 정하도록 규정하고 있었는데, 2014년 8월 6일 개인정보 보호법 시행령(대통령령 제25531호)이 일부 개정되어 같은 달 7일부터 시행되고 있습니다.

과징금 산정에 관한 기본 기준은 아래 표와 같습니다.

위반 정도	산정기준액	비고
매우 중대한 위반행위	3억 5,000만 원	고의 또는 중과실로 인하여 10만건 이상의 주민등록번호가 분실·도난·유출·변조 또는 훼손(이하 '분실등')된 경우
중대한 위반행위	2억 3,000만 원	고의 또는 중과실로 인하여 10만건 미만의 주민등록번호가 분실등이 된 경우 및 경과실로 인하여 10만건 이상의 주민등록번호가 분실등이 된 경우
일반 위반행위	1억 원	경과실로 인하여 10만건 미만의 주민등록번호가 분실등이 된 경우

위와 같은 기본 기준에 따라 산정된 기준액을 기초로, 2차 조정 및 감액 절차를 거쳐 최종 과징금이 산정됩니다.

항목	내용	기준
1차 조정	산정기준액의 100분의 50 범위에서 가중하거나 감경	개인정보보호법 제24조제3항에 따른 안전성 확보에 필요한 조치 이행 노력 정도, 피해를 최소화하기 위한 대책 마련 등 피해확산 방지를 위한 후속조치 이행 여부
2차 조정	1차 조정된 금액의 100분의 50 범위에서 가중하거나 감경	위반행위의 기간 및 횟수, 위반 행위에 대한 조사 협조 여부, 위반행위에 따른 추가적 피해 발생 여부, 평소 개인정보 보호를 위한 노력 정도
부과과징금의 산정	2차 조정된 금액의 100분의 50 범위에서 감액	개인정보처리자의 현실적 부담능력이나 그 위반행위가 미치는 효과, 위반행위로 인하여 취득한 이익의 규모

개인정보처리자가 개인정보 보호법 제24조제3항에 따른 안전성 확보에 필요한 조치를 다한 경우에는 과징금이 부과되지 않으며, 위와 같은 과정을 거쳐 최종 산정된 금액이 5억 원을 초과하더라도 과징금은 5억 원으로 결정됩니다.

## 2. 평가

개정된 시행령에 과징금 부과 기준이 마련되었으나, 고의 또는 과실의 정도(중과실/경과실)에 따라 기준 금액을 결정하고, 여러 사정을 고려하여 가중 또는 감경하는 절차를 마련하고 있어 과징금 부과와 관련하여 후속 분쟁이 발생할 여지가 많습니다. 주민등록번호가 유출되지 않도록 대비하는 것이 우선이겠지만, 만일의 경우에 대비하여 과징금 부과에 관한 기준이나 절차도 숙지해 둘 필요가 있습니다.

## 3. 다운로드 : 「개인정보 보호법 시행령 일부개정령」

## ■ 최신 법령 ■

**[자본시장] 자본시장과 금융투자업에 관한 법률 시행령 개정안**

채희석 변호사

정부는 금융투자에 따른 투자자 보호를 위하여 관련 규정을 지속적으로 강화하고 있습니다. 이러한 경향은 특히 투자 위험도가 높은 파생상품 투자에 대해서 더욱 뚜렷하게 나타나고 있으며, 2014년 8월 12일 공포된 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률 시행령 일부개정령(이하 '일부개정령)」 역시 이러한 추세를 반영하고 있습니다. 이번 일부개정령의 자세한 내용은 다음과 같습니다.

**1. 개정 이유**

이번 일부개정령의 개정 이유는 투자자 보호를 강화하기 위하여, 다음과 같은 사항을 반영하기 위한 것입니다.

- (1) 투자권유 없이 파생상품 등을 판매하려는 경우 투자자의 투자목적·재산상황 등을 파악하도록 하는 적정성의 원칙 적용대상에 파생상품 등에 운용하는 금전신탁계약의 수익증권을 추가하도록 함.
- (2) 투자자의 선택권을 보호하기 위하여 금융투자업자가 투자성 있는 보험계약(변액보험계약)에 대한 부당권유를 하지 못하도록 함.
- (3) 특정금전신탁이 위탁자의 운용지시에 따라 운용되는 제도 본연의 취지에 맞게 운용될 수 있도록 계약 체결 시 위탁자가 구체적인 운용방법을 계약서에 자필로 적도록 함.

**2. 주요 내용****가. 적정성의 원칙 적용대상 확대**

금융투자업자가 일반투자자에게 투자권유를 하지 아니하고 파생상품 등을 판매하려는 경우에는 면담·질문 등을 통하여 그 일반투자자의 투자목적·재산상황 및 투자경험 등의 정보를 파악하여야 하는 적정성의 원칙이 적용되는바, 이번 일부개정령은 그 적정성의 원칙 적용대상에 파생상품 등에 운용하는 금전신탁계약에 의한 수익권이 표시된 수익증권을 추가하도록 하고 있습니다.

#### 나. 투자성 있는 보험계약의 부당권유 금지

기존 시행령은 금융투자업자는 투자권유를 받은 투자자가 이를 거부하는 취지의 의사를 표시하였음에도 불구하고 투자권유를 계속하는 행위를 하지 못하도록 하되, 투자성 있는 보험계약에 대한 투자권유에 대해서는 그 예외를 인정하였으나, 일부개정령은 그 예외를 폐지하여 다른 금융투자상품과의 규제 차익을 해소하도록 하고 있습니다.

#### 다. 특정금전신탁의 운용방법 지정 구체화

일부개정령은 신탁업자가 특정금전신탁 계약을 체결할 때에는 위탁자로 하여금 신탁재산인 금전의 운용방법으로서 운용대상의 종류·비중·위험도 등을 계약서에 자필로 적도록 하고, 그 운용방법을 변경할 때에는 그 변경내용을 계약서에 자필로 적도록 하거나 서명, 기명날인 등의 방법으로 확인받도록 하고 있습니다.

### 3. 다운로드 : 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률 시행령 일부개정령」

## ■ 최신 법령 ■

## [보험] 보험업법 시행령 일부개정안

배성진 변호사 | 허종 변호사

2014년 금융규제 개혁 추진방안의 후속조치로서 그 과정에서 제기된 금융기관보험대리점인 신용카드업자의 보험상품 판매비중 제한 및 보험회사의 벤처투자조합 등 자회사에 대한 자산운용 규제를 완화하려는 취지의 보험업법 시행령 입법개정안이 2014년 7월 30일 자로 입법예고 되었습니다. 개정안은 40일간의 입법예고 기간을 거친 후 규제·법제 심사와 차관·국무회의를 거쳐 시행될 예정입니다. 주요 내용은 다음과 같습니다.

## 1. 주요 내용

## 가. 보험회사의 벤처투자조합 등 자회사에 대한 자산운용 규제 완화(안 제50조제1항)

- (1) 현행 보험업법령은 보험회사가 자회사에 대해 총자산 또는 자기자본의 일정 비율<sup>21</sup> 이내에서 자산을 운용하도록 규제하고 있었습니다. 다만 보험업 영위와 밀접한 관련이 있고 지분을 100% 소유한 완전자회사, 해외 금융자회사 등에 대해서는 이러한 규제 적용을 배제하고 있었습니다.
- (2) 이번 개정안에서는 향후 보험사의 창업·벤처 투자 등 대체투자를 활성화하기 위해 자회사 관련 자산운용 규제의 예외가 되는 자회사의 범위를 중소기업창업투자조합, 신기술사업투자조합 등까지 확대하기로 하였습니다.

<sup>21</sup> 자회사에 대한 신용공여는 총자산의 2% 및 자기자본의 40% 이내, 자회사 발행 주식·채권은 총자산의 3% 및 자기자본의 60% 이내에서만 허용(보험업법 제106조 제1항 제5호, 제6호).

#### 나. 전업계 신용카드 금융기관보험대리점의 보험판매 비율 규제 적용 유예(안 부칙 제2조)

- (1) 현행 보험업법령은 금융기관 보험대리점인 신용카드사의 1개 생명보험회사 또는 1개 손해보험회사 상품의 모집액이 생명보험회사 상품의 모집총액 또는 손해보험회사 상품의 모집총액의 25%를 넘지 못하도록 규제하고 있었습니다(시행령 제40조 제6항). 그러나 생명보험사의 경우 중·소형사 2~3개사만이 신용카드사를 통한 판매채널을 적극적으로 활용하고 있을 뿐이어서 업계 현실상 위와 같은 규제를 준수하는 것이 상당히 곤란한 상황이었습니다.
- (2) 이러한 신용카드사의 보험모집 시장상황, 모집 방식의 차이 등을 고려하여 이번 개정안에서는 보험 판매비중 규제 적용을 2016년 말까지 3년간 유예하기로 하였습니다. 다만 유예기간 종료 후 신용카드사로 하여금 보험 판매비중 규제 준수를 위한 이행계획을 2017년까지 금융위원회에 보고하도록 할 예정입니다.

#### 2. 다운로드 : 「보험업법 시행령 일부개정령안 입법예고」, 「금융위원회 보험업법 시행령 일부개정령안 입법예고 공고문」

## ■ 단신 ■

## 김지형 고문변호사, 고용노동부에서 발족한 노동법연구회 창립기념 특강



(법무법인 지평 김지형 고문변호사)

김지형 고문변호사가 5월 30일 고용노동부에서 발족한 노동법연구회에 참석하여 '노동법의 재조명'을 주제로 창립기념 특강을 진행하였습니다. 이번 특강은 100여 명이 넘는 고용노동부의 공무원들이 참석한 가운데, 사회적으로 중요한 의미를 더해가고 있는 노동법 문제에 대한 고용노동부의 역할을 강조하는 내용으로

이루어졌습니다.



## ■ 단신 ■

**최승수 변호사, '2014 대학생 개인정보보호 토론회'에 심사위원으로 참석**

(법무법인 지평 최승수 변호사)

최승수 변호사가 7월 22일 안전행정부가 주최하고, 한국정보화진흥원에서 주관하는 '2014 대학생 개인정보보호 토론회'에 심사위원으로 참석하였습니다. 이번 토론회는 대학생들의 토론 참여를 통한 개인정보보호 인식 제고 및 문화 확산을 목적으로 개최되었으며, 전국 대학생들을 대상으로 '개인정보보호 관련 이슈'를 주제로 진행되었습니다.

최승수 변호사가 7월 15일 안전행정부와 한국법학원에서 주최하는 '개인정보의 법적 보호와 그 한계' 심포지엄에 토론자로 참석하였습니다. 이번 심포지엄은 '개인정보보호의 헌법적 기초와 과제', '개인정보보호의 규범적 의의와 한계'를 주제로 진행되었습니다.

**[관련 기사]**

- [대한변협신문 - 한국법학원-안전행정부 '개인정보의 법적 보호와 한계' 심포지엄\(2014. 7. 21.\)](#)

최승수 변호사가 6월 25일 금융투자협회 금융투자교육원에서 진행하는 제1기 협회 전문법규 과정에서 '일반법규(개인정보보호법)'를 주제로 강의하였습니다.

최승수 변호사가 6월 12일 저축은행중앙회를 대상으로 '개인정보보호법'을 주제로 강의를 진행하였습니다.

최승수 변호사가 5월 30일 한국법과학회가 주최하고 법안전융합연구소가 주관하는 '2014 재난안전 스페셜 심포지엄'에서 '재난안전 관련 법제 개관'을 주제로 발표하였습니다.

#### [관련 기사]

- [에너지경제 - 2014 재난안전 스페셜 심포지엄 개최\(2014. 5. 27.\)](#)

## ■ 단신 ■

## 김성수 변호사, '대한신경정신의학회 4년차 전공의 심포지엄'에서 특강



(법무법인 지평 김성수 변호사)

김성수 변호사가 5월 29일 대구 인터불고호텔에서 열린 '대한신경정신의학회 4년차 전공의 심포지엄'에 참석하여 '정신과 의료사고의 현황과 대응'을 주제로 특강을 진행하였습니다. 이번 심포지엄은 수료를 앞둔 전국의 정신과 4년차 전공의 150여 명을 대상으로 정신과 전문의가 알아야 할 것들을 중심으로 매년 진행되는 정기 연수프로그램입니다.

## 이행규 변호사, 금융감독원 금융중심지지원센터에서 강의



(법무법인 지평 이행규 변호사)

이행규 변호사가 6월 27일 금융감독원 금융중심지지원센터에서 '캄보디아 금융시장 및 법제'를 주제로 강의하였습니다.

## ■ 단신 ■

## 장윤정 변호사, '2014 사우디 의료진 연수 교육프로그램'에서 강의



(법무법인 지평 장윤정 변호사)

장윤정 변호사가 7월 1일 韓·사우디 보건부 간 보건의료 협력의 일환으로 한국 보건산업진흥원이 주최한 '2014 사우디 의료진 연수 교육프로그램'에서 '의료법'을 주제로 강의하였습니다.

## 정원 변호사, '보호수용 도입 공청회'에 토론자로 참석



(법무법인 지평 정원 변호사)

정원 변호사가 7월 31일 법무부가 개최하는 '보호수용 도입 공청회'에 토론자로 참석하였습니다. 이번 공청회는 '보호수용법' 제정 법률안을 설명하고 의견을 수렴하기 위하여 개최되었으며, 보호수용제도의 정당성과 필요성에 대해 검토하고, 법무부가 제시한 보호수용법의 내용을 헌법적 관점에서 살펴보기 위해 마련되었습니다.

## [관련 기사]

- 법률신문 - "흉악범 재범 막기 위해 필요" vs "사실상 이중처벌"(2014. 8. 4.)

■ 단신 ■

## 이소영 변호사, '2014년 저작권아카데미 제5차 출판과정'에서 강의



(법무법인 지평 이소영 변호사)

이소영 변호사가 6월 13일 한국저작권위원회가 개최하는 '2014년 저작권아카데미 제5차 출판과정'에서 '저작권 계약 실무'를 주제로 강의하였습니다.

## 이훈 미국변호사, '국제건설법연구회 세미나'에서 발제



(법무법인 지평 이훈 미국변호사)

이훈 미국변호사가 6월 23일 '국제건설법연구회 세미나'에서 '국제건설계약과 불가항력에 관한 쟁점'을 주제로 발제를 하였습니다.

■ 단신 ■

## 한승혁 호주변호사, 'KOTRA 2014 중국/베트남 지역마스터 연수 과정'에서 강의



(법무법인 지평 **한승혁** 호주변호사)

한승혁 호주변호사가 8월 11일 KOTRA에서 주최한 'KOTRA 2014 중국/베트남 지역마스터 연수 과정'에서 '베트남 지적재산권법'을 주제로 강의하였습니다.

## ■ 단신 ■

## 부응 중국변호사, '중국시안 진출기업 지원설명회'에서 발표 外



(법무법인 지평 부응 중국변호사)

중국 사무소 부응 중국변호사가 6월 26일 중국시안총영사관, 코트라시안무역관, 시안중소기업지원센터가 개최한 '중국시안 진출기업 지원설명회'에서 '중국 노동법과 노무관리'를 주제로 발표하였습니다.

## [관련 기사]

- 재외동포신문 - 중국시안 진출기업 지원 설명회 개최(2014. 7. 3.)

부응 중국변호사가 6월 24일 서강대학교 법학연구소가 중국시안에서 개최한 '중국의 기업 관련 법제의 동향 및 전망' 국제학술대회에서 '중국 금융 제도 현황 및 쟁점'을 주제로 토론하였습니다.

## [관련 기사]

- NEW1 - 서강대 법학전문대학원, 중국 산시성서 '국제학술대회'(2014. 6. 13.)
- 아주경제 - 서강대학교 법학전문대학원, 중국 산시성 시안서 국제학술대회 개최(2014. 6. 13.)