

목 차

■ 노동 칼럼 ■

- 구내매점에서만 사용 가능한 물품구입권과 복지포인트의 임금성 비교 검토 4

■ 주요 업무 사례 ■

- 은행 직원에 대한 변상금 부과방법에 관하여 대법원 파기환송 판결을 이끌어 낸 사례 10
- 보험회사 사업단장의 근로자성을 인정한 중노위 재심판정을 취소하고 승소 판결을 받은 사례 12
- 파트타임 직원들에게 갑질과 성희롱을 한 근로자에게 부과된 징계처분의 정당성을 인정받은 사례 14
- 근로자들이 제기한 부당감봉 및 부당노동행위 구제신청 사건에서 사용자를 대리하여 승소한 사례 15
- 기업 대표에 대한 근로기준법위반 형사사건에서 무죄를 선고받은 사례 16
- 교원소청심사위원회에서 대학교수를 대리하여 징계부가금 경감결정을 받은 사례 17
- 장부열람등사가처분 결정에 따르지 않는 교회를 상대로 한 간접강제결정 항고심에서 승소한 사례 18

■ 최신 판례 ■

- 임신한 여성 근로자에게 업무에 기인하여 발생한 태아의 건강손상은 산재보험법 제5조 제1호에서 정한 '업무상 재해'에 해당한다고 한 사례 19
- CCTV 수당이 실비 변상 명목으로 지급되거나 물품구입권의 형태로 교부되었다는 이유를 들어 임금 또는 통상임금에서 제외할 수 없다고 한 사례 22
- 단체협약이나 취업규칙 등에서 정기상여금을 특정 시점에 재직 중인 근로자에게만 지급한다는 규정을 두면서 정기상여금에 관하여 근무기간에 비례하여 지급한다는 취지의 규정을 두고

- 있는 경우, 기왕에 근로를 제공했던 사람이라도 특정 시점에 재직하지 않는 사람에게는 정기 상여금을 전혀 지급하지 않는 취지라고 단정할 것은 아니라고 한 사례.....25
- 의사가 아닌 사람(사무장)이 의사를 고용하여 의사 명의로 의료기관(사무장 병원)을 개설·운영하면서 실질적으로 근로자를 채용한 경우, 근로기준법상 사용자는 사무장이라고 한 사례.28
 - 위임직 채권추심원은 근로기준법상 근로자에 해당한다고 한 사례.....30
 - 채용내정 통지를 함으로써 사용자와 근로자 사이에는 근로계약관계가 성립하고, 그 후 사용자가 근로자에 대한 채용내정을 취소한 것은 실질적으로 해고에 해당한다고 한 사례.....34
 - 육아휴직을 부여받은 기간이 합산하여 30일 이상인 근로자는 육아휴직을 연속해서 30일 이상 부여받은 경우가 아니더라도 육아휴직급여를 신청할 수 있다고 한 사례.....36
 - 파견사업주에게 고용된 외국인을 파견받아 사용하는 행위는 출입국관리법이 금지하는 '고용'에 해당하지 않는다고 한 사례.....38
 - 근로자파견관계에 따라 직접고용의무가 발생하는 경우, 직접고용의무발생 이전기간에 대해서는 차별로 인해 발생한 손해를 배상할 의무가 있고 이후기간에 대해서는 직접고용의무 불이행으로 인한 손해배상의무가 있다고 한 사례.....40
 - 단체급식, 수송, 시설물유지관리, 경비업 등의 업무를 도급받은 하청회사의 운영 및 업무처리에 독자성이 없고 원청이 하청회사 근로자의 근로조건에 실질적인 영향력을 행사하였다면 묵시적 근로계약이 인정된다고 한 사례.....43
 - 근로자가 경쟁업체로 이직하면서 공개되지 않은 회사의 주요 자료를 무단으로 반출하고 그 중 일부를 경쟁업체에 제공한 경우, 해당 자료가 영업비밀에 해당하지 않더라도 이직한 회사와 연대하여 손해배상책임을 부담한다고 한 사례.....45
 - 1차 재해가 업무상 재해에 해당하는 경우, 2차 재해 당시 객관적 과로 상태가 아니었다는 점만으로 업무상 재해가 아니라고 할 수 없다고 한 사례.....47
 - 초등학교 컴퓨터 방과 후 위탁교육 강사들이 근로기준법상 근로자에 해당한다고 한 사례.....49
 - 회사가 제공한 임시 숙소를 거부하고 자가용으로 장거리 출퇴근하는 직원에게 유류비·고속도로 통행료를 지급한 경우, 해당 직원이 출퇴근 중 사고로 사망하였다면 이는 업무상 재해에 해당한다고 한 사례.....51

■ 최신 법령 ■

- 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령 일부개정.....52
- 고용보험법 시행령 일부개정.....53
- 고용보험법 시행규칙 일부개정.....54
- 교원소청에 관한 규정 일부개정.....55
- 소청절차규정 일부개정.....57
- 사립학교교직원 연금법 시행령 일부개정.....58
- 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령 일부개정.....60
- 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙 전부개정.....62

■ 노동 칼럼 ■

구내매점에서만 사용 가능한 물품구입권과 복지포인트의 임금성 비교 검토



(법무법인(유) 지평 이광선 변호사, 권영환 변호사)

1. 들어가며

대법원은 2019. 8. 22. 선고 2016다48785 전원합의체 판결(서울특별시 서울의료원 사건)을 통해, "사용자가 선택적 복지제도를 시행하면서 직원 전용 온라인 쇼핑사이트에서 물품을 구매하는 방식 등으로 사용할 수 있는 복지포인트를 단체협약, 취업규칙 등에 근거하여 근로자들에게 계속적·정기적으로 배정한 경우라고 하더라도, 이러한 복지포인트는 근로기준법에서 말하는 임금에 해당하지 않고, 그 결과 통상임금에도 해당하지 않는다."고 판결하였습니다. 이로써 과거 논란이 되었던 복지포인트의 임금성 및 통상임금성에 관한 법적 평가가 일단락되었습니다[[법무법인\(유\) 지평 노동 뉴스레터 2019년 8월호 참조](#)].

그 이후로 대법원은 국민건강보험공단(대법원 2019. 9. 9. 선고 2017다230079 판결), 울산광역시(대법원 2019. 11. 28. 선고 2019다261084 판결)와 같은 공법인과 지방자치단체는 물론, LG전자 주식회사(대법원 2019. 9. 10. 선고 2015다30886·30893 판결), 유한킴벌리 주식회사(대법원 2020. 4. 29. 선고 2017다247602 판결)와 같은 사기업들에 대해서까지, "직원 전용 온라인 쇼핑사이트에서 물품을 구매하는 방식 등으로 사용할 수 있는 복지포인트는 근로기준법에서 말하는 임금에 해당하지 않고, 그 결과 통상임금에도 해당하지 않는다."는 판결을 연이어 선고하였습니다.

그런데 최근 대법원은, 한 시내버스 운송회사가 제공한 구내매점용 물품구입권에 대하여 이 역시 임금 및 통상임금에 해당한다고 판결하면서, 통상임금이 아니라고 본 원심판결을 파기하였습니다(대법원 2020. 4. 29. 선고 2016다7647 판결, 이하 '대상판결').

대상판결과 앞서 본 복지포인트 관련 판결들은 어떤 차이가 있었기에 다른 결론에 이르게 된 것인지 자세히 살펴보겠습니다.

2. 대상판결의 개요

가. 사실관계

- 1) 시내버스 운송회사인 A사는 1998년 3월 운행버스에 CCTV를 설치하면서 당일 출근하는 모든 운전직 근로자들에게 연초(담배), 장갑, 음료수, 기타 잡비 명목으로 일비 10,000원을 지급하기로 노동조합과 합의하였습니다.
- 2) 이후 노후한 CCTV를 철거하고 새로운 CCTV를 설치하면서 노사가 2012년 1월경 합의한 협약서에는, CCTV 교체기간에는 음료대금 명목으로 일비 5,000원을 지급하고, 위 교체작업이 완료되는 2012년 1월 19일 이후에는 실비변상조로 장갑, 음료수, 담배, 기타 잡비 명목으로 일비 10,000원에 상당하는 A사 발행의 구내매점용 물품구입권을 지급한다고 정하였습니다.
- 3) A사는 위 각 합의에 따라 실제 경비로 사용되는지 여부를 불문하고 근로를 제공한 소속 운전직 근로자 모두에게 2012년 1월 18일까지는 통화를, 2012년 1월 19일부터는 물품구입권을 각 지급하였습니다. 그리고 실제 경비로 사용되지 않았다는 이유로 A사가 위 수당 내지 물품구입권을 지급하지 않거나 감액하였다고 볼 자료는 없었습니다.
- 4) 2012년 1월 19일 이후 출근하는 운전직 근로자들은 일률적으로 10,000원 상당의 물품구입권을 지급받았습니다.

나. 항소심 판결

위와 같이 지급된 일비 내지 물품구입권 상당액에 관하여, 항소심은 (1) 2011년 2월 1일부터 2012년 1월 18일까지 지급한 일비를 통상임금에 해당하는 것으로 판단한 반면, (2) 2012년 1월 19일 이후 지급된 물품구입권 상당액에 대해서는 '사용처가 한정되어 있고 현금으로 교환할 수 없으며, 장갑, 음료수, 담배 등의 물품이 버스운행에 필요하므로 근로자의 후생복지나 근로 제공에 필요한 물품을 제공하기 위한 조치라고 보아야 한다'는 등의 이유를 들어 통상임금에 해당하지 않는다고 판단하였습니다.

다. 대법원 판결

이에 반해 대법원은 "2012년 1월 19일 이후 지급된 물품구입권 상당액(대법원은 '이 사건 CCTV 수당'이라고 표현하였습니다)은 운전직 근로자의 근로제공과 관련하여 근로의 대상으로 지급된 소정근로의 대가이고, 근무일수에 따라 지급액이 달라지기는 하지만 근무일에 소정근로를 제공하기만 하면 이 사건 CCTV 수당을 지급받는 것이 확정되어 있었으며, 정기적·일률적·고정적으로 지급한 것이므로 통상임금에 포함되고, 비록 그것이 실비변상 명목으로 지급되었고 A사 발행의 물품구입권으로 교부되었다고 하더라도 마찬가지로 볼 수 있다."라고 하여 원심판결 중 근로자 패소 부분(물품구입권 상당의 CCTV 수당 부분)을 파기환송하였습니다.

3. 대상판결 분석

가. 복지포인트와 물품구입권의 공통점

복지포인트와 물품구입권은 다음과 같은 공통점이 있습니다.

- 1) A사의 물품구입권은 사용처(구내 매점)와 용도(매점 내 물품 구입)가 제한되어 있다는 점

에서, 복지포인트의 경우(직원 전용 온라인 쇼핑몰 내에서, 제한된 물품 구입)와 차이가 없습니다.

- 2) 복지포인트와 물품구입권은 근로자가 사용하지 않더라도 현금으로 환급되지 않았다는 점에서 동일합니다.
- 3) 복지포인트와 물품구입권 모두 근로자의 후생복지에 기여한다는 점에서 그 기능에 차이가 없습니다.

나. 복지포인트와 물품구입권의 차이점

그에 반해 복지포인트와 물품구입권은 다음과 같은 차이점이 있습니다.

- 1) 복지포인트는 근로자의 임금 상승이나 임금 보전을 위해 시작된 것이 전혀 아니고, 기업 내 임금 아닌 복리후생제도와 관련하여 근로자의 욕구를 반영한 새로운 기업복지체계를 구축한 것입니다(위 2016다48785 전원합의체 판결 참조). 반면, A사의 물품구입권은 CCTV 설치에 따른 위로금 성격을 갖고 있고, 과거 현금으로 지급되던 일비를 대체하였다는 점에서, 도입 경위 및 연혁에 차이가 있습니다.
- 2) 근로자의 근로제공과 무관하게 매년 초에 일괄하여 배정되는 복지포인트와 달리, 물품구입권은 실제 출근한 날만 지급되었고, 출근일수에 비례하여 지급되었습니다.
- 3) 타인에 대한 양도 가능성이 없는 복지포인트와 달리, 물품구입권은 양도 가능성이 있습니다.
- 4) 1년의 사용기한이 있는 복지포인트와는 달리, 물품구입권은 사용기한에 대한 정함이 없었던 것으로 보입니다(대법원 판결문상 사용기한에 대한 언급이 없습니다).

다. 시사점

- 1) 복지포인트와 물품구입권은 현금이 아닙니다. 그러나 임금성이 인정된 대상판결에서 보듯이, 현금이 아닌 방식으로 지급되었다고 해서 무조건 임금성이 부정되는 것은 아니라는 점에 유의하실 필요가 있습니다.

근로기준법 제43조 제1항은 '법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다'고 규정하기 때문에 현금만이 임금에 해당하는 것은 아닙니다.

과거에도 대법원은, 일정한 가치를 지닌 상품권(구판장 이용쿠폰)이 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 경우 통상임금에 포함된다고 판결하였고(대법원 1993. 5. 27. 선고 92다20316 판결), 1년에 2회씩 각 10만 원 상당의 여러 생활용품을 전시한 후 근로자로 하여금 필요한 생활용품을 선택하게 한 다음 만일 선택한 상품이 10만 원을 초과할 경우 그 초과 금액 상당액을 임금에서 공제하는 방식으로 현물을 지급한 사례에서, 10만 원의 후생용품비는 임금에 해당한다고 판결(대법원 2006. 5. 26. 선고 2003다54322, 54339 판결)한 바 있습니다.

따라서 사용자가 근로자에게 제공한 혜택이 현금이 아니라고 해서 곧바로 임금성이 부정된다고 단정할 수 없습니다.

- 2) 근로자가, 임금이 아니라 포인트 내지 물품구입권을 가지고 제한된 장소(인터넷 또는 국내 매점)에서 자신이 필요한 물품을 선택하여 구입하고, 그에 대한 비용을 사용자가 사후에 지급한다는 점만 놓고 보면, 복지포인트와 물품구입권이 통용되는 방식에는 큰 차이가 없는 것처럼 보입니다.

그러나 근로자가 선택권을 가지고 사용자가 사후적으로 비용을 부담한다는 점만으로 그러한 복지혜택의 임금성이 부정되거나 통상임금성이 부정되는 것은 아니라는 점에 유의하실 필요가 있습니다. 대상판결은 ① 비현금성 혜택의 도입 연혁, ② 혜택 발생의 조건(현실 근로를 해야 지급되는지, 근로자 지위만으로 지급되는지) 등을 고려하여 임금성을 판단하였기 때문입니다.

- 3) 물품구입권 또는 특정 인터넷 사이트의 포인트 지급과 같은 방식으로 복지혜택을 제공하고 있는 기업들에서는, 그러한 복지혜택의 임금성에 대한 법적 검토를 진행하시는 것이 바람직합니다. 퇴직금, 법정수당에 관한 잠재적 분쟁의 위험성이 있을 수 있기 때문입니다.

※ 법무법인(유) 지평은 노동팀 전담 변호사들이 노동법에 관한 고객들의 자문에 응하고 있습니다. 이와 관련하여 도움이 필요하시면, 이광선 변호사(kslee@jipyong.com, 02-6200-1787)에게 문의해 주시기 바랍니다.

■ 주요 업무 사례 ■

은행 직원에 대한 변상금 부과방법에 관하여 대법원 파기환송 판결을 이끌어 낸 사례

은행 지점장으로 근무하던 근로자가 은행 업무규정을 위반하여 여신을 취급하고 은행 고객들과 사적으로 금전거래를 하는 등 4가지 비위행위로 인해 (1) 정직 6월의 징계처분, (2) 3억 5,000만 원의 변상금 부과처분을 받았습니다. 변상금 부과는 3가지 징계사유를 원인으로 한 것이었는데, 제1징계사유로 인한 손해가 7억 원, 제2징계사유로 인한 손해가 21억 원, 제3징계사유로 인한 손해가 5,000만 원이었으나 고의가 아닌 제1, 2징계사유에 대해서는 취업규칙상의 변상금 상한(3억 원)을 적용하여 합계 3억 5,000만 원이 산출된 것이었습니다.

근로자가 은행을 상대로 제기한 정직무효확인 및 변상금부과처분무효확인의 소에서, 원심은 제1, 3, 4징계사유는 인정되는 반면 제2징계사유는 인정되지 않는다고 판단하였습니다. 그리고 (1) 정직 6월의 징계는 정당, (2) 변상금 부과는 1억 2,500만 원 부분만 유효라고 판단하였습니다. 제2징계사유가 인정되지 않으므로 제1, 2징계사유로 인해 부과된 3억 원의 변상금이 제1징계사유가 차지하는 비율인 1/4(= 28억 원 중 7억 원)만큼으로 감액되어야 하고 따라서 7,500만 원의 변상금만 유효(제3징계사유로 인한 5,000만 원은 그대로 유효)하다고 본 것입니다.

지평 노동팀은 은행을 대리하여, 원심의 변상금 산정방법은 취업규칙에 대한 해석을 그르친 것으로서, 7억 원의 손해가 발생한 제1징계사유가 인정되는 이상 제2징계사유가 인정되지 않더라도 3억 원의 변상금을 부과한 것은 정당하다고 주장하였습니다. 그 결과 대법원은 은행의 주장을 받아들여, 변상금 전액이 유효하다는 취지로 사건을 서울고등법원에 파기환송하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



우상윤 변호사



권영환 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

보험회사 사업단장의 근로자성을 인정한 중노위 재심판정을 취소하고 승소 판결을 받은 사례

원고 회사는 생명보험회사 및 손해보험회사(이른바 ‘원수사’)로부터 보험상품 판매를 위탁받아 보험계약을 중개하는 독립법인대리점(General Agency, GA)입니다. A는 원고와 보험설계사로서의 위촉계약을 체결하고, 이에 더하여 사업단장 위임계약을 체결한 사람입니다. A는 사업단장으로서 신규 보험설계사 모집을 비롯한 보험영업조직 관리업무를 수행하다가, 허위 모집광고 게시행위로 인해 해촉되었습니다. 그러자 A는 자신에 대한 해촉은 부당해고에 해당한다고 주장하며 노동위원회에 구제신청을 하였습니다. 지방노동위원회 및 중앙노동위원회는 A가 근로기준법상 근로자에 해당한다고 판단하고 A의 부당해고 구제신청을 인용하였습니다. 이에 원고는 중앙노동위원회 재심판정의 취소를 구하는 행정소송을 제기하였습니다.

지평 노동팀은 원고를 대리하여 보험영업의 구조 및 영업방식, 사업단장의 역할, 지급된 수수료의 성격 등 A의 업무는 물론 노동관계법령상 보험설계사의 지위를 설명하면서 원고와 A는 근로관계가 아니라 위임관계에 있었음을 주장하였습니다. 특히 지평 노동팀은 증인신문을 통해 A의 업무수행이 대부분 원고의 지휘·감독 보다는 본인의 독자적 판단과 책임하에 이루어진 사실을 밝혔습니다. 나아가, A와 유사한 지위에 있는 보험설계사의 근로자성에 관한 판결례들과 최근 논의되는 보험설계사 보호방안의 의미를 적절하게 변론하였습니다. 이에 법원은 원고 주장을 받아들여 A가 근로기준법상 근로자가 아니라고 보아 재심판정을 취소하는 판결을 선고하였습니다.

직접 보험모집을 하는 통상적인 보험설계사는 근로기준법상 근로자에 해당하지 않는다는 대법원 판결은 이전부터 존재합니다. 그러나, 보험영업조직을 관리하는 사업단장 등에 종사하는 보험설계사의 근로자성에 관해서는 하급심 법원 및 노동위원회의 판단이 엇갈리고 있습니다. 이 사건은 직

접 보험모집을 하기보다는, 신규 보험설계사 모집 및 조직관리 업무에 주로 종사하는 보험설계사의 지위에 대한 유사한 분쟁에서 적용될 판단기준을 제시하였다는 점에서 상당한 의미가 있습니다.

[담당 변호사]



김성수 변호사



신혜주 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

파트타임 직원들에게 갑질과 성희롱을 한 근로자에게 부과된 징계처분의 정당성을 인정받은 사례

A회사의 정규직 근로자인 B는 파트타임 직원들을 대상으로 한 갑질 행위와 직장 내 성희롱 행위로 인하여 정직 1개월의 징계처분을 받았습니다. 이에 대하여 근로자 B는 징계 절차상의 하자(징계사유에 관하여 이해관계 있는 대표이사의 징계위원 참석)와 실체상의 하자(징계사유에 해당하는 발언이나 행동을 한 사실이 없음)를 주장하며 징계무효확인 소를 제기하였습니다.

지평 노동팀은 A회사를 대리하여, 취업규칙의 해석상 혐담의 대상이 된 대표이사가 징계위원회에 참석하였더라도 절차상 하자가 있는 것은 아니며, 녹취록 등 제반 자료에 비추어 근로자 B에게 징계사유가 존재한다는 점을 주장하였습니다. 특히 직장 내 성희롱 행위에 대해서 당시 상황 및 제3자의 진술에 비추어 근로자 B의 진술에 모순이 존재한다는 점 등을 강조하였습니다.

이에 법원은 징계사유가 모두 인정되고 징계절차 역시 적법하게 진행되었으며, 정직 1개월의 징계처분이 징계재량권을 일탈·남용한 것이라고 볼 수 없다고 판단하여 근로자 B의 청구를 모두 기각하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



권영환 변호사



백규하 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

근로자들이 제기한 부당감봉 및 부당노동행위 구제신청 사건에서 사용자를 대리하여 승소한 사례

A사단법인의 근로자들 B, C는 자신들에 대한 성과평가 등급 부여와 그에 따른 연봉책정이 부당감봉이자 부당노동행위에 해당한다고 주장하면서 노동위원회에 구제신청을 제기하였습니다.

지평 노동팀은 A사단법인을 대리하여 성과평가와 그에 따른 연봉책정이 공정하고 합리적인 기준과 절차에 따라 이루어진 것임을 주장하였습니다. 특히, 근로자들이 주장하는 연도의 연봉책정은 선행하는 사건에서 중앙노동위원회의 중재 하에 화해로 종결된 것인데, 이번 구제신청은 이러한 화해의 취지에 반하는 것이므로 각하되어야 한다는 점을 강조하였습니다.

이에 노동위원회는 신청을 각하하는 결정을 하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



이성준 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

기업 대표에 대한 근로기준법위반 형사사건에서 무죄를 선고받은 사례

자동차부품업체 A사 대표 B씨는 임금 미지급으로 인한 근로기준법위반죄로 기소되었습니다.

지평 노동팀은 B씨의 변호인으로, 임금 일부 미지급에 관하여 범죄 고의를 인정할 수 없는 사정이 있다는 점 등에 대해 설득력 있게 주장하였습니다.

이에 법원은 근로기준법위반 여부에 대해 무죄를 선고하였습니다.

[담당 변호사]



박정수 변호사



이광선 변호사



구자형 변호사



이성준 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

교원소청심사위원회에서 대학교수를 대리하여 징계부가금 경감결정을 받은 사례

대학교수인 청구인은 연구비 부당집행을 이유로 정직 2개월 및 징계부가금 2배 처분을 받았습니다. 청구인은 위 징계처분이 과중하다며 소청심사를 청구하였습니다.

지평 노동팀은 청구인을 대리하여 청구인이 연구비를 조성하게 된 경위, 조성한 연구비를 사적으로 사용한 점이 전혀 없는 점, 「국가연구개발사업 관리 등에 관한 규정」이 사후개정된 점을 고려하면 가벌성이 현저히 떨어지는 점, 「국가공무원법」에 따르면 해당 징계사유로 다른 법률에 따라 형사처벌을 받은 경우에는 징계부가금을 조정해야 하는 점 등을 설득력 있게 주장하였습니다. 이에 교원소청심사위원회는 정직 2개월 처분은 유지하면서도, 징계부가금 2배 처분은 과중하다고 판단하고 이를 징계부가금 1배 부과로 변경하는 결정을 하였습니다.

아울러 청구인은 징계사유와 동일한 공소사실로 기소되어 1심에서 벌금형을 선고받았고, 검찰이 양형 부당을 이유로 항소하였습니다. 지평 노동팀은 항소심에서부터 청구인을 변호하여 항소기각 판결을 이끌었습니다.

[담당 변호사]



권창영 변호사



신혜주 변호사

■ 주요 업무 사례 ■

장부열람등사가처분 결정에 따르지 않는 교회를 상대로 한 간접강제 결정 항고심에서 승소한 사례

지평 노동팀은 교회 교인 측을 대리하여, 장부열람등사가처분 인용 결정에 관한 간접강제신청을 제기하여 1심 법원의 인용 결정을 받은 바 있습니다. 이에 상대방인 교회 측이 1심 결정에 항고하였습니다.

지평 노동팀은 항고심에서도 교회 교인 측을 대리하여 1심 결정이 정당하다는 점에 대해 설득력 있게 주장하였습니다. 특히, 교회가 사무처 휴무일이나 참여 대리인 숫자를 이유로 열람·등사를 거부했던 점에서 가처분결정에 따른 이행제공이 있었다고 볼 수 없다는 점을 강조하였습니다.

이에 법원은 교회의 항고를 기각하는 취지의 결정을 하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사



이성준 변호사

■ 최신 판례 ■

임신한 여성 근로자에게 업무에 기인하여 발생한 태아의 건강손상은 산재보험법 제5조 제1호에서 정한 '업무상 재해'에 해당한다고 한 사례

[대상판결 : 대법원 2020. 4. 29. 선고 2016두41071 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

산업재해보상보험법(이하 '**산재보험법**')의 해석상 임신한 여성 근로자에게 그 업무에 기인하여 발생한 태아의 건강손상은 여성 근로자의 노동능력에 미치는 영향 정도와 관계없이 산재보험법 제5조 제1호에서 정한 근로자의 '업무상 재해'에 포함된다고 본 판결입니다.

원고들은 병원에서 근무한 간호사들인데, 공통적으로 2009년에 임신하여 2010년에 아이를 출산하였고, 그 아이들이 모두 선천성 심장질환을 가지고 있었습니다. 1명을 제외한 나머지 원고 3명은 임신 4주차에 유산증후를 겪었습니다. 원고들은 원고들이 임신 초기에 임신한 여성과 태아의 건강에 유해한 요소들에 노출되어 태아의 심장 형성에 장애가 발생하였으므로 선천성 심장질환아 출산이 업무상 재해에 해당한다고 주장하며, 2012년 12월 11일 피고(제주도지사)에게 요양급여를 청구하였습니다. 이에 대하여 피고는 산재보험법에서 업무상 재해란 '근로자 본인'의 부상·질병·장해·사망만을 의미하며 원고들의 자녀는 산재보험법의 적용을 받는 근로자로 볼 수 없다는 이유로, 2012년 12월 27일 요양급여 부지급처분(이하 '**이 사건 거부처분**')을 하였습니다.

이후 원고들은 2013년 9월 12일 다시 피고에게 요양급여를 청구하였으나, 피고는 2013년 11월 6일 원고들에 대하여 "자료보완을 요청하였으나 산재보험 초진소견서가 제출되지 않아 상병명 및 요양기간 등 확인이 불가하다."라는 이유로 '민원서류 반려처분'을 하였습니다.

원심은 ① 출산아의 선천성 질병은 출산아의 질병일뿐 근로자인 원고들 본인의 질병이 아니므로

원고들의 업무상 재해로 포섭할 수는 없는 점 ② 출산아와는 별도의 인격체인 원고들을 각 출산아의 선천성 질병 관련 산재보험급여의 수급권자로 볼 수는 없다는 점을 들어 이 사건 거부처분은 적법하다고 판단하였습니다.

그러나 대법원은 이와 다르게 판단하였습니다. 대법원은 우선 아래와 같은 이유를 들어 산재보험법의 해석상 임신한 여성 근로자에게 그 업무에 기인하여 발생한 '태아의 건강손상'은 여성 근로자의 노동능력에 미치는 영향 정도와 관계없이 산재보험법 제5조 제1호에서 정한 근로자의 '업무상 재해'에 포함된다고 보았습니다.

① '근로제공을 통한 여성의 직업수행의 영역'에서 헌법 제32조 제4항, 헌법 제36조 제2항 등의 헌법 규정들이 갖는 의미를 보면, 임신 중인 여성 근로자와 그 태아는 임신과 출산 과정에서 발생할 수 있는 업무상 유해 요소로부터 충분한 보호를 받아야 하고, 국가 역시 이러한 위해 요소로부터 여성 근로자에 대한 충분한 보호가 이루어지도록 할 책무가 있다는 점

② 사람은 생존한 동안 권리와 의무의 주체가 되므로(민법 제3조), 개별 법률에서 예외적으로 태아의 권리능력을 인정하는 규정을 두지 아니하는 한 태아는 원칙적으로 권리능력이 없는데, 산재보험법에는 태아의 권리능력을 인정하는 별도의 규정이 없으므로 산재보험법의 해석상 모체와 태아는 '한 몸' 즉 '본성상 단일체'로 취급되므로 태아의 건강손상은 여성 근로자의 노동능력에 미치는 영향이나 그 정도와 관계없이 여성 근로자의 업무상 재해에 해당된다는 점

③ 산업재해의 위험을 사업주나 근로자 어느 일방에게 전가하지 않고 공적보험을 통해 분담하도록 하는 것이 산재보험제도의 목적에 충실한 해석인 점

대법원은 이어 산재보험법상 근로자에게 업무상 재해가 발생하여 보험급여 수급과 관련한 기초적

법률관계가 성립한 이상, 근로자가 그 후로 근로자의 지위를 상실하더라도 이러한 보험급여 수급관계에 어떠한 영향을 미치지 않고 산재보험법 제88조 제1항 역시 “근로자의 보험급여를 받을 권리는 퇴직하여도 소멸되지 아니한다.”고 규정하고 있다는 점 등을 이유로, 임신한 여성 근로자에게 그 업무에 기인하여 모체의 일부인 태아의 건강이 손상되는 업무상 재해가 발생하여 산재보험법에 따른 요양급여 수급관계가 성립하게 되었다면 이후 출산으로 모체와 단일체를 이루던 태아가 분리되었다 하더라도 이미 성립한 요양급여 수급관계가 소멸된다고 볼 것은 아니라고 보아, 여성 근로자는 출산 이후에도 모체에서 분리되어 태어난 출산아의 선천성 질병 등에 관하여 요양급여를 수급할 수 있는 권리를 상실하지 않는다고 판단하였습니다.

이에 따라 대법원은 각 출산아의 선천성 질병에 관하여 원고들은 산재보험법상 요양급여 수급권자가 될 수 없으므로 이 사건 거부처분은 적법하다고 판단한 원심 판단에는 산재보험법상 ‘업무상 재해’와 ‘요양급여 수급권자’에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 위법이 있다고 보아 원심판결을 파기하고, 이를 원심법원에 환송하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2020. 4. 29. 선고 2016두41071 판결](#)

■ 최신 판례 ■

CCTV 수당이 실비 변상 명목으로 지급되거나 물품구입권의 형태로 교부되었다는 이유를 들어 임금 또는 통상임금에서 제외할 수 없다고 한 사례

[대상판결 : 대법원 2020. 4. 29. 선고 2016다7647 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

CCTV 수당을 실비 변상 명목 하에 물품구입권의 형태로 교부한다는 점에 대하여 회사와 노동조합 간 합의를 한 사건에서, 실비 변상 명목으로 지급되거나 물품구입권의 형태로 교부되었다는 이유를 들어 임금 또는 통상임금에서 제외할 수 없다고 판단한 사례입니다.

A여객자동차회사와 소속 노동조합(이하 '이 사건 노사')은 1998년 3월경 운행버스에 CCTV를 설치하면서 당일 출근하는 모든 운전직 근로자들에게 연초(담배), 장갑, 음료수, 기타 잡비 명목으로 일비 10,000원을 지급하기로 합의하였습니다. 이후 2012년 1월경 이 사건 노사가 노후한 CCTV를 철거하고 새로운 CCTV를 설치하면서 합의한 협약서에는, CCTV 교체기간에는 음료대금 명목으로 일비 5,000원을 지급하고, 위 교체작업이 완료되는 2012년 1월 19일 이후에는 실비변상조로 장갑, 음료수, 담배, 기타 잡비 명목으로 일비 10,000원에 상당하는 A회사 발행의 구내매점용 물품구입권(이하 '이 사건 CCTV 수당')을 지급한다고 정하였습니다.

A회사는 위 각 합의에 따라 실제 경비로 사용되는지 여부를 불문하고 근로를 제공한 소속 운전직 근로자 모두에게 2012년 1월 18일까지는 통화를, 2012년 1월 19일부터는 물품 구입권을 각 지급하였습니다. 그리고 실제 경비로 사용되지 않았다는 이유로 피고가 이 사건 CCTV 수당을 지급하지 않거나 감액하였다고 볼 만한 기타 자료는 없었으며, 당일 출근하는 운전직 근로자들은 일률적으로 이 사건 CCTV 수당을 지급받았습니다.

원심은 위 물품구입권의 사용처가 한정되어 있고 현금으로 교환할 수 없으며, 장갑, 음료수, 담배 등의 물품이 버스운영에 필요하므로 근로자의 후생복지나 근로제공에 필요한 물품을 제공하기 위한 조치라고 보아야 한다는 등 판시와 같은 이유를 들어 2012년 1월 19일 이후 지급된 이 사건 CCTV 수당이 통상임금에 해당하지 않는다고 판단하였습니다.

그러나 대법원은 원심과 다르게 판단하였습니다. 대법원은 우선 사용자가 근로자들에게 실제로 그 해당 명목으로 사용되는지를 불문하고 근무일마다 실비 변상 명목으로 일정 금액을 지급하는 경우에, 위와 같이 지급된 금원을 실비변상에 해당한다는 이유를 들어 임금 또는 통상임금에서 제외할 수는 없다는 점(대법원 2019. 4. 23. 선고 2014다27807 판결), 사용자가 근로의 대상으로 근로자에게 지급한 금품이 비록 현물로 지급되었다 하더라도 근로의 대가로 지급하여 온 금품이라면 평균 임금의 산정에 포함되는 임금으로 보아야 한다는 점(대법원 1990. 12. 7. 선고 90다카19647 판결, 대법원 2005. 9. 9. 선고 2004다41217 판결 등 참조)에 대한 기존 판례 법리를 재확인하였습니다.

이어 대법원은 2012년 1월 19일 이후 지급된 이 사건 CCTV 수당은 운전직 근로자의 근로제공과 관련하여 근로의 대상으로 지급된 소정근로의 대가이고, 근무일수에 따라 지급액이 달라지기는 하지만 근무일에 소정근로를 제공하기만 하면 이 사건 CCTV 수당을 지급받는 것이 확정되어 있었으며, 정기적·일률적·고정적으로 지급한 것이므로 통상임금에 포함된다고 판단하였습니다. 대법원은 또한 비록 이 사건 CCTV 수당이 실비변상 명목으로 지급되었고 피고 발행의 물품구입권으로 교부되었다고 하더라도 마찬가지라고 보았습니다.

이에 따라 대법원은 위 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송 하였습니다.

한편 대법원은 복지포인트에 대해서 현금이 아닌 복지포인트 형태로 지급되고, 직원 전용 온라인 쇼핑사이트에서 물품을 구매하게 함으로서 사용처가 제한되며, 1년 내 사용하지 않으면 이월되지 않고 소멸하고 근로자의 근로제공과 무관하게 일정 시기에 일괄하여 배정된다는 등의 이유로 이를

통상임금으로 볼 수 없다고 판단한 바 있습니다(대법원 2019. 8. 22. 선고 2016다48785 전원합의체 판결).

이 사건의 경우 현금이 아닌 물품구입권의 형태로 지급되었으며 사용처(구내매점)가 정해져 있었는데도 통상임금성이 인정되었다는 점에서 통상임금을 다소 넓게 인정하였습니다. ① 근로자가 실제로 근로제공을 하는 경우에 한하여 물품구입권을 지급받았다는 점, ② 실제 경비로 사용되는지 여부를 불문하고 감액하는 사례 없이 모두 지급되었다는 점에서 위 2016다48785 전원합의체 판결 사안과 다른 결론이 내려진 것으로 보입니다.

■ 다운로드 : [대법원 2020. 4. 29. 선고 2016다7647 판결](#)

■ 최신 판례 ■

단체협약이나 취업규칙 등에서 정기상여금을 특정 시점에 재직 중인 근로자에게만 지급한다는 규정을 두면서 정기상여금에 관하여 근무기간에 비례하여 지급한다는 취지의 규정을 두고 있는 경우, 기왕에 근로를 제공했던 사람이라도 특정 시점에 재직하지 않는 사람에게는 정기상여금을 전혀 지급하지 않는 취지라고 단정할 것은 아니라고 한 사례

[대상판결 : 대법원 2020. 4. 29. 선고 2018다303417 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

단체협약이나 취업규칙 등에서 정기상여금을 특정 시점에 재직 중인 근로자에게만 지급한다는 규정을 두면서 정기상여금에 관하여 근무기간에 비례하여 지급한다는 취지의 규정을 두고 있는 경우, 전자의 규정만을 보아 기왕에 근로를 제공했던 사람이라도 특정 시점에 재직하지 않는 사람에게는 정기상여금을 전혀 지급하지 않는 취지라고 단정할 것은 아니라고 한 사례입니다.

A회사와 이 사건 근로자들이 속한 B노동조합이 체결한 단체협약에는 기본급의 30일분에 직급수당을 더한 금액의 1,200%의 상여금(이하 '이 사건 정기상여금')을 지급하되, 매월 임금지급일에 100%씩 고정지급할 것을 정하였습니다.

A회사의 취업규칙 제98조는 이 사건 정기상여금과 관련하여, "상여금 지급시기는 매월 임금 지급시 100%씩 지급한다(제3항). 휴직자에게는 일체의 상여금을 지급하지 아니한다(제4항). 상여금 지급은 20일 현재 재직한 자에 한하여 지급한다(제5항). 근무일수가 부족한 경우에는 일할 계산하여 지급한다(제6항)."라고 정하고 있었습니다. 같은 취업규칙 제85조 역시 임금과 관련하여, "입사나 퇴사로 인해 근로일수가 부족한 경우의 임금은 일할로 계산하여 지급한다. 단, 일할 계산액은 소정근로시간을 기준으로 하여 계산한다."라고 정하고 있었습니다.

A회사는 2007년 1월 29일 원고들을 2007년 3월 31일자로 해고한 뒤, 2007년 4월 20일 기준으로 이미 해고되어 재직 중인 근로자가 아니었던 원고들에 대해 2007년 3월 21일부터 2007년 3월 31일까지 근로기간에 대응하는 이 사건 정기상여금을 일할로 계산하여 지급하였습니다.

이에 대하여 대법원은 아래와 같은 점을 들어, 이 사건 조항이 그 기재만으로는 기왕에 근로를 제공했던 사람이라도 매달 20일에 재직하지 않는 사람에게는 이 사건 정기상여금을 전혀 지급하지 않는다는 취지라고 곧바로 단정할 수 없다고 판단하였습니다.

- ① 단체협약 및 취업규칙에 근거하여 연 1,200% 지급률에 따라 정기적·계속적으로 지급되는 이 사건 정기상여금은 근로의 대가인 임금에 해당한다.
- ② A회사 취업규칙 제98조 제6항은 이 사건 정기상여금의 임금으로서의 성격을 고려하여 근무한 기간에 비례하여 일할 정산한다는 취지를 규정한 것으로 이해된다.
- ③ A회사가 이미 해고된 이 사건 근로자들에게 이 사건 정기상여금을 기왕의 근로 제공 일수에 비례하여 지급한 것은 취업규칙 제85조와 제98조 제6항을 적용하였기 때문으로 볼 여지도 있다.
- ④ 이 사건 근로자들에 대한 이 사건 정기상여금 지급 사례와 다르게 A회사가 매달 20일 전에 퇴직한 근로자에게 퇴직 전 근로 기간을 기준으로 이 사건 정기상여금을 일할 정산하여 지급하지 않았음을 확인할 수 있는 아무런 자료도 없다.

따라서 대법원은 원심이 위와 같은 사정들과 원고들 외에 매달 20일 전에 퇴직한 다른 근로자들에 대한 이 사건 정기상여금 지급 실태 및 이 사건 정기상여금 지급 조건에 대한 노사의 인식 등도

함께 살펴, 이 사건 조항이 기왕에 근로를 제공했던 사람이라도 매달 20일에 재직하지 않는 사람에게 이 사건 정기상여금을 전혀 지급하지 않는 취지인지 혹은 매달 20일 전에 퇴직하더라도 이미 근무한 기간에 비례하는 만큼 이 사건 정기상여금을 지급하기로 정한 것인지를 신중하게 판단하여야 한다고 보아 원심판결을 파기하고 사건을 원심법원에 환송하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2020. 4. 29. 선고 2018다303417 판결](#)

■ 최신 판례 ■

의사가 아닌 사람(사무장)이 의사를 고용하여 의사 명의로 의료기관(사무장 병원)을 개설·운영하면서 실질적으로 근로자를 채용한 경우, 근로기준법상 사용자는 사무장이라고 한 사례

[대상판결 : 대법원 2020. 4. 29. 선고 2018다263519 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

A는 제약회사를 퇴사한 후 의료장비 등 의료시설을 갖추고, 평소 알고 지내던 의사들(이하 '이 사건 의사')에게 월급을 지급하기로 하고 고용한 다음 2014년 9월 27일 이 사건 의사의 명의로 의료기관 개설허가를 받아 그때부터 2015년 8월 28일까지 병원(이하 '이 사건 병원')을 운영하였습니다. A는 병원의 총괄이사라는 직함으로 활동하며 병원 수입·지출 계좌의 통장과 인장을 소지하면서 위 계좌로 입금된 보험급여 등 이 사건 병원의 수익금을 사용하여 병원의 물적 설비를 구입하고, 인력관리를 위해 노무법인과 고문계약을 체결하는 등 이 사건 병원을 실질적으로 경영하였습니다. 근로자들은 이 사건 의사를 사용자로 하여 근로계약을 작성하였지만, 실제 A가 병원의 직원들을 채용하였고, 업무수행 과정에서 직원들을 구체적이고 직접적으로 지휘·감독하였으며, 직원들에게 급여를 지급하였고, 이 사건 의사에게도 매월 약정된 급여를 지급하였습니다.

A는 병원의 실경영자로서 근로자에 대한 임금을 체불하였다는 근로기준법 위반의 범죄사실로 기소되어 2017년 7월 19일 징역 6월, 집행유예 2년을 선고받았고(대전지방법원 흥성지원 2017고단31 판결), 위 판결은 2017년 7월 27일 그대로 확정되었습니다. 이 사건 의사의 경우에는 피고용자에 불과하며 A가 실질 사용자라는 이유로 2016년 9월 12일 무죄가 선고되었고(대전지방법원 흥성지원 2015고단1251 판결), 검사가 항소하였지만 항소기각 판결이 선고되어 제1심 판결이 그대로 확정되었습니다(대전지방법원 2016노2567 판결).

이에 대하여 대법원은 우선 근로기준법상 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식과는 관계없이 실질에 있어서 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 하고, 반대로 어떤 근로자에 대하여 누가 임금 및 퇴직금의 지급의무를 부담하는 사용자인가를 판단함에 있어서도 계약의 형식이나 관련 법규의 내용에 관계없이 실질적인 근로관계를 기준으로 하여야 한다는 기존 법리를 재확인 하고(대법원 1999. 2. 9. 선고 97다56235 판결, 대법원 2012. 5. 24. 선고 2010다107071, 107088 판결 등 참조), 의료인이 아닌 사람이 월급을 지급하기로 하고 의료인을 고용해 그 명의를 이용하여 개설한 의료기관인 이른바 '사무장 병원'에 있어서 비록 의료인 명의로 근로자와 근로계약이 체결되었더라도 의료인 아닌 사람과 근로자 사이에 실질적인 근로관계가 성립할 경우에는 의료인 아닌 사람이 근로자에 대하여 임금 및 퇴직금의 지급의무를 부담한다고 보아야 하며, 이는 이른바 사무장 병원의 운영 및 손익 등이 의료인 아닌 사람에게 귀속되도록 하는 내용의 의료인과 의료인 아닌 사람 사이의 약정이 강행법규인 의료법 제33조 제2항 위반으로 무효가 된다고 하여 달리 볼 것은 아니라고 하였습니다.

이러 대법원은, 이 사건 병원은 의료인이 아닌 피고가 의사의 명의를 빌려 개설한 이른바 사무장 병원에 해당하고, 근로자들은 형식적으로는 이 사건 의사와 근로계약을 체결하였지만, 근로자와 A 사이에 실질적인 근로관계가 성립되었다고 보아, A가 근로자들에 대하여 임금 및 퇴직금 지급의무를 부담한다고 하였습니다. 또한 근로계약에 따른 임금 및 퇴직금 지급의무는 처음부터 A에게 귀속되는 것이지 이 사건 병원의 운영과 손익을 피고에게 귀속시키기로 하는 이 사건 의사와 A 사이의 약정에 따른 것은 아니므로, 위 약정이 강행법규인 의료법 제33조 제2항에 위반되어 무효가 된다고 하더라도 A가 근로자들에 대하여 임금 및 퇴직금 지급의무를 부담하는 데는 아무런 영향이 없다고 판단하였습니다.

이에 따라 대법원은 원심판결을 파기하고, 사건을 다시 심리·판단하게 하기 위하여 원심법원에 환송하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2020. 4. 29. 선고 2018다263519 판결](#)

■ 최신 판례 ■

위임직 채권추심원은 근로기준법상 근로자에 해당한다고 한 사례

[대상판결 : 대법원 2020. 4. 29. 선고 2018다229120 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

신용정보회사가 채권추심원의 채권추심업무의 수행에 관하여 상당한 지휘·감독을 한 사정 등에 비추어 볼 때 해당 위임직 채권추심원은 근로기준법상 근로자에 해당한다고 한 사례입니다.

A는 2008년 12월 16일 B신용정보회사(이하 'B회사')와 채권추심업무 위촉계약을 체결한 이후 2015년 9월 25일까지 B회사의 한 지점에서 채권추심원으로 근무하였습니다. A와 B회사 간 근로관계에 대해서는 아래와 같은 사실이 인정되었습니다.

- ① B회사는 A를 비롯한 채권추심원으로 하여금 매일의 실적과 채권관리 현황을 피고가 제공한 컴퓨터를 통하여 내부전산관리 시스템에 입력하도록 하였다.
- ② A는 B회사로부터 제공받은 사무실의 지정된 자리에서 근무하였고, B회사로부터 책상, 컴퓨터, 전화기 등의 사무집기를 제공받았다.
- ③ B회사는 각 지점에 지점장을 두고 지점장 또는 중간책임자인 팀장에 대한 업무 연락 공문을 통하여 업무지침 등을 전달하였다. B회사는 각 지점장에게 내부전산관리시스템에 채권회수계획을 입력하도록 하였고, 실적이 부진한 채권추심원들에 대해서는 생산성 향상을 위한 조치나 해촉 조치와 같은 대책을 검토하라고 지시하였다. 한편, B회사는 실적이 우수한 채권추심원에 대하여는 포상도 실시하였다.

④ B회사는 원고를 비롯한 채권추심원들을 대상으로 신용정보의 이용 및 보호에 관한 법률, 금융감독원의 채권추심업무 가이드라인과 관련된 유의사항, 불법추심 근절에 관한 사항 외에도 채권추심활동에 필요한 전반적인 내용 및 영업성과 증대를 위한 추심기법 등을 정기 또는 수시로 교육하였다.

⑤ B회사는 채권추심원 중 조희교육 불참자 및 일정 매출액 미만자를 부진 매출조직으로 선정하여 신규 채권 배정 금지, 보유 채권 임의 회수, 해촉 처리 등의 조치를 취한다는 관리기준을 설정하기도 하였다.

⑥ A는 B회사의 승낙 없이 제3자를 고용하여 채권추심업무를 대행하도록 할 수 없었다.

⑦ A는 B회사로부터 기본급이나 고정급의 정함이 없이 본인의 채권회수액에 대한 일정률의 수수료를 매달 15일 정기적으로 지급받았고, 수수료 외에 자격증 수당, 장기활동 수당, 매출성장 수당 등을 추가로 지급받았다.

대법원은 A가 B회사의 취업규칙을 적용받지 않았고, 기본급이나 고정급이 정해져 있지 않았으며, 피고로부터 받은 수수료 등과 관련하여 근로소득세가 아닌 사업소득세를 납부하였고, 다른 사회보장제도에서 근로자로서의 지위를 인정받지 못하였으나 이러한 사정들은 사용자인 피고가 경제적으로 우월한 지위에서 임의로 정할 수 있는 것에 불과하므로 이를 들어 원고의 근로기준법상 근로자성을 쉽사리 부정할 것은 아니라고 하며, 아래와 같은 사정을 들어 A와 B회사 사이에 체결된 계약은 그 형식에도 불구하고 근로계약이며 A는 근로기준법상 근로자에 해당한다고 판단하였습니다.

① B회사는 A에게 배정받은 채권추심업무를 수행하는 구체적인 내용을 내부전산관리 시스템에 입력하도록 하고, 각종 업무상 지시, 관리기준 설정, 실적관리 및 교육 등을 함으로써 원고가 수행할 업무 내용을 정하고, 원고의 업무수행에 관하여 상당한 지휘·감독을 하였다고 보기에 충분하다.

- ② A는 약 6년 9개월 동안 계속하여 B회사의 채권추심원으로 종사하여 업무의 계속성이 인정된다.
- ③ A가 B회사로부터 받은 수수료와 자격증 수당, 장기활동 수당 등은 A가 제공한 근로의 양과 질에 대한 대가로서의 임금의 성격을 가진다고 볼 수 있다.
- ④ A가 채권추심활동을 위한 일부 비용을 스스로 부담한 면이 있더라도, B회사가 A에게 사무 집기를 제공하고, 내부전산관리 시스템을 이용하도록 하였으며, A로서는 B회사가 배정한 채권의 추심과 관련하여 제3자를 고용하여 업무를 대행할 수도 없었다는 점 등 여러 사정을 고려하면, A가 B회사로부터 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위하였다고 보기는 어렵다.
- ⑤ A가 근무시간이나 근무장소에 대하여 B회사의 엄격한 제한을 받았다고 보기는 어려우나, 이는 잦은 외근이 이루어지는 채권추심업무의 특성에 기인하는 것에 불과하다.
- ⑥ A가 B회사와의 계약관계가 유지되는 기간 동안 다른 곳에서도 급여소득을 얻은 적이 있지만, 그와 같은 급여소득을 올리게 된 경위와 금액 등을 고려하면, A의 근로자성을 부정하는 유력한 징표로 삼기는 어려워 보인다.

이에 따라 대법원은 A가 종속적인 지위에서 B회사에게 근로를 제공하였다고 인정할 증거가 부족하다는 이유로 A의 주장을 배척한 원심의 판단에는 근로기준법상 근로자성 판단 기준에 관한 법리를 오해하여 필요한 심리를 다하지 아니함으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 있다고 보아, 원심판결을 파기하고 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하였습니다.

위 대법원 판결과 달리, 2020년 2월 12일 선고된 서울서부지방법원 2020. 2. 12. 선고 2018가단 236312 판결은 위임직 채권추심인에 대해서 근로기준법상 근로자로 보기 어렵다는 판단을 내린 바 있습니다.¹

¹ [법무법인(유) 지평 노동 뉴스레터 2020년 2월호] 신용정보업을 하는 회사와 채권추심위임계약을 체결하고 채권추심업무를 수행한 위임직채권추심인은 근로기준법상 근로자로 보기 어렵다고 판단한 사례 [\[바로가기\]](#)

2020. 2. 12.자 2018가단236312 판결 사안의 경우 ① 스스로 근로자가 아니라는 확약서를 작성한 점, ② 다른 일반직 근로자들과 달리 복무관리전산시스템의 이용자가 아니었다는 점, ③ 채권추심원에 대한 관리기준이 있었다거나 실적부진자에 대한 조치 및 포상 등 업무상 지휘·감독이 이루어진 것으로 불만한 사정이 제출되지 않았다는 점 등이 위 대법원 판결의 사실관계와 달랐던 것으로 보입니다. 이와 같이 같은 직종에 대해서도 사실관계에 따라 판결의 결론이 바뀔 수 있으므로, 근로기준법상 근로자 여부를 판단함에 있어서는 계약의 형식이나 직종에 따라 일률적으로 판단할 것이 아니라 실질적인 사실관계를 면밀히 따져야 할 것으로 보입니다.

■ 다운로드 : [대법원 2020. 4. 29. 선고 2018다229120 판결](#)

■ 최신 판례 ■

채용내정 통지를 함으로써 사용자와 근로자 사이에는 근로계약관계가 성립하고, 그 후 사용자가 근로자에 대한 채용내정을 취소한 것은 실질적으로 해고에 해당한다고 한 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2020. 5. 8. 선고 2019구합64167 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

채용내정 통지를 통하여 주요 근로조건이 정해진 상태에서 근로계약에 관한 청약과 승낙이 이루어 졌다면 그로써 근로계약관계가 성립한 것이며, 그 후 채용내정을 취소한 것은 실질적인 해고에 해당한다고 본 판결입니다.

A회사는 C헤드헌팅 업체에게 인력채용을 의뢰하였고, 근로자 B는 D회사에서 근무하던 중 C헤드헌팅 업체에게 구직을 의뢰하였습니다. C업체의 주선에 따라 B는 2018년 3월 9일 및 2018년 3월 21일 A회사의 대표이사 및 부회장과 면접을 보았고, 이후 C업체는 2018년 3월 23일 B에게 최종합격한 것을 축하한다는 내용과 함께 연봉, 인센티브, 4대 보험, 휴가 조건, 기타 복지사항 등의 근로조건을 전달하였습니다. 이에 B는 C업체에게 감사의 뜻을 전하면서 입사일을 특정하는 이메일을 보냈고, C업체는 이를 A회사에게 전달하였습니다. 이후 근로자 B는 2018년 4월 30일 다니던 회사에서 퇴직하였습니다. 그런데 근로자 B는 2018년 5월 30일 C업체를 통하여, A회사가 B를 채용하지 않기로 했다는 취지의 연락을 받았습니다. 지방노동위원회와 중앙노동위원회는 모두 이를 부당해고라고 판단하였고, A회사는 이에 대하여 재심판정 취소 소송을 제기하였습니다.

서울행정법원은 사용자의 근로자 모집은 근로계약 청약의 유인에 해당하고 근로자가 요건을 갖추어 모집절차에 응하는 것은 근로계약의 청약에 해당하며, 이에 대하여 사용자가 전형절차를 거쳐 근로자에게 최종합격 및 채용을 통지하면 근로계약의 승낙의 의사표시를 한 것으로 보아야 한다고

보고, 이는 현실적인 근로의 제공과 임금 지급이 이루어지기 상당기간 전에 사용자가 채용을 미리 결정하는 이른바 '채용내정'의 경우에도 마찬가지이므로 채용내정 통지를 함으로써 사용자와 근로자 사이에는 근로계약관계가 성립하고, 그 후 사용자가 근로자에 대한 채용내정을 취소한 것은 실질적으로 해고에 해당한다는 기존 법리를 재확인하였습니다(대법원 2002. 12. 10. 선고 2000다 25910 판결 참조).

이어 서울행정법원은, 근로자 B는 A회사와 2차례 면접을 거쳐 근로조건을 구체적으로 정하여 전달 받았고 입사희망일까지 구체적으로 특정하였으므로, 이는 주요 근로조건이 정해진 상태에서 근로계약에 관한 청약과 승낙이 이루어진 것으로 볼 수 있으며, 근로자 B가 제공하게 될 근로의 내용 역시 C업체의 담당업무 및 자격요건 제시 및 근로자 B의 정보제공에 따라 근로계약의 성립에 방해가 되지 않을 정도로 특정되어 있었다고 보았습니다.

서울행정법원은 근로자 B는 관련 업종에 약 13년간 종사하였던 경력을 바탕으로 경력직 채용에 지원하였던 것이라는 점 및 A회사가 근로자 B의 기존 경력에 대한 상세한 정보를 제공받은 상태에서 면접 전형을 2회 실시한 점 등을 들어, A회사가 근로자 B를 채용하면서 향후 업무역량에 대한 검증이 이루어질 것을 조건으로 하였다거나, 기타 채용결격사유를 정하였다고 보기 어렵다고 판단하고 기존에 성립한 근로관계가 해소되지 않은 상황에서 일방적으로 이루어진 A회사의 불합격통보는 해고에 해당한다고도 판단하였습니다.

이에 따라 서울행정법원은 A회사의 근로자 B에 대한 불합격통보는 부당해고라고 판단한 중앙노동위원회의 재심판정은 적법하므로, A회사의 청구를 기각한다는 판결을 내렸습니다.

■ 최신 판례 ■

육아휴직을 부여받은 기간이 합산하여 30일 이상인 근로자는 육아휴직을 연속해서 30일 이상 부여받은 경우가 아니더라도 육아휴직급여를 신청할 수 있다고 한 사례

[대상판결 : 광주고등법원 2020. 5. 8. 선고 2019누12509 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

고용보험법 제70조 제1항이 그 문언에 육아휴직을 '연속하여' 30일 이상 부여받을 것을 요건으로 하고 있지 않은 이상, 육아휴직을 30일 이상 부여받지 못하였음을 이유로 육아휴직급여를 지급하지 아니할 수는 없다는 사례입니다.

근로자 A(원고)는 B공단 광주지역본부에서 근무하던 중 동일한 자녀에 대하여 2019년 2월 18일부터 2019년 3월 17일까지 28일간, 2019년 4월 9일부터 2019년 4월 10일까지 2일간 육아휴직을 1회 분할하여 사용하였습니다. 근로자 A는 2019년 4월 26일 광주지방고용노동청장(피고)에게 육아휴직급여를 신청하였는데, 피고는 2019년 4월 30일 원고에게 육아휴직을 30일 이상 부여받지 못하였음을 이유로 육아휴직급여를 지급하지 아니한다는 결정(이하 '이 사건 거부처분')을 하였습니다.

광주고등법원은 우선 육아휴직급여 규정이 신설된 위 2001년 8월 14일 당시 육아휴직을 분할하여 사용할 수 없었는데 이후 남녀고용평등법의 개정(2007. 12. 21. 법률 제8781호로 개정된 것)을 통하여 이를 분할하여 사용할 수 있게 된 점 등을 들어, 육아휴직급여를 신청하기 위해 30일 이상의 육아휴직을 부여받을 것을 요구하는 것은 30일 이상 장기간의 육아휴직을 장려하고자 하는 취지로 해석해야 할 것이지, 이를 국민의 권리를 제한하는 근거로 좁게 해석하는 것은 부당하다고 보았습니다. 또한 원고의 경우 육아휴직을 사용한 달의 실제 소득이 약 30만 원에 불과하여 그 소득액이 현저히 감소하였는데 그 감소한 소득을 보전해주는 것이 육아휴직급여 제도의 취지에 맞는 것으로 판단하였습니다.

이에 따라 광주고등법원은 육아휴직급여 제도의 입법취지와 목적, 제·개정 연혁 및 다른 법률과의 관계, 육아휴직급여의 성격 등을 종합하여 볼 때, 고용보험법 제70조 제1항이 그 문언에 육아휴직을 '연속하여' 30일 이상 부여받을 것을 요건으로 하고 있지 않은 이상, 육아휴직을 부여받은 기간이 합산하여 30일 이상인 근로자는 육아휴직을 연속해서 30일 이상 부여받은 경우가 아니더라도 육아휴직급여를 신청할 수 있다고 봄이 타당하다고 하였습니다.

■ 다운로드 : [광주고등법원 2020. 5. 8. 선고 2019누12509 판결](#)

■ 최신 판례 ■

파견사업주에게 고용된 외국인을 파견받아 사용하는 행위는 출입국 관리법이 금지하는 '고용'에 해당하지 않는다고 한 사례

[대상결정 : 대법원 2020. 5. 14. 선고 2018도3690 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

피고인이 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 가지지 않은 외국인을 고용하였다는 혐의로 기소된 사건에서, 피고인은 외국인을 직접 고용한 것이 아니라 파견사업주에 고용된 외국인을 파견 받아 사용한 것이고, 이는 출입국관리법이 금지하는 '고용'에 해당하지 않는다고 판단한 사례입니다.

이 사건 피고인은 자신이 운영하는 A주식회사에서, 인력파견업체인 B주식회사로부터 적법하게 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 가지지 아니한 외국인 40명(이하 '이 사건 외국인 근로자들')을 알선 받아 이들을 고용하였습니다.

이에 대하여 대법원은 형벌법규의 해석은 엄격하여야 하고, 문언의 가능한 의미를 벗어나 피고인에게 불리한 방향으로 해석하는 것은 죄형법정주의의 내용인 확장해석금지에 따라 허용되지 않는데(대법원 2017. 12. 21. 선고 2015도8335 전원합의체 판결 등 참조), 파견법은 근로자파견계약에 따라 파견근로자를 사용하는 자를 사용사업주라고 정의하고(제2조 제4호), 근로기준법과 산업안전보건법 중 일부 규정을 적용할 때에는 사용사업주를 사용자로 본다고 정하고 있으나(제34조, 제35조), 출입국관리법 적용에 관해서는 그와 같은 규정을 두고 있지 않다고 하였습니다.

이에 따라 대법원은 A회사가 근로자 파견업체인 B회사와 사이에 도급계약을 체결하고, B회사로부터 화장품 용기의 포장업무 등에 필요한 인력으로 이 사건 외국인 근로자들을 공급받았을 뿐이어서 피고인이 이 사건 외국인 근로자들을 직접 고용하였다고 보기 어렵고, 이 사건 외국인 근로자들은

A회사와 사이에서 파견근로자의 지위에 있었는데 출입국관리법 제94조 제9호의 '고용한 사람'에 근로자를 파견 받은 사용사업주까지 포함된다고 보기는 어렵다는 등의 이유를 들어 피고인에게 무죄를 선고한 제1심 판결을 그대로 유지한 원심 판단에 법리를 오해하거나 경험칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어난 잘못이 없다고 보아 검사의 상고를 기각하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2020. 5. 14. 선고 2018도3690 판결](#)

■ 최신 판례 ■

근로자파견관계에 따라 직접고용의무가 발생하는 경우, 직접고용의무 발생 이전기간에 대해서는 차별로 인해 발생한 손해를 배상할 의무가 있고 이후기간에 대해서는 직접고용의무 불이행으로 인한 손해배상의 의무가 있다고 한 사례

[대상판결 : 대법원 2020. 5. 14. 선고 2016다239024 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

원고들(근로자)과 피고 회사가 근로자파견관계에 있으며, 피고에게는 직접고용의무발생 이전기간에 대해서는 차별로 인해 발생한 손해를 배상할 의무, 이후기간에 대해서는 직접고용의무 불이행으로 인한 손해배상의무가 있다고 판단한 사례입니다.

피고는 2007년 안전순찰업무 외주화를 결정하고 기존 직원들을 사업자로 하여 외주업체들을 세운 뒤 위탁계약을 맺기 시작하였습니다. 2013년 4월경에는 피고 산하 전 지사의 안전순찰업무가 외주화되었습니다. 외주업체의 경우 사업주가 바뀌어도 순찰원들은 그대로 고용 승계됐고 업무 관련 직무교육이나 포상 역시 피고가 맡았습니다. 원고들은 위 용역계약의 실질은 파견법상 근로자파견에 해당하기 때문에, 피고는 2년 넘게 고용된 근로자들을 직접 고용하라며 2013년 소송을 제기하였고, 간접 고용에 따른 급여 차액에 대한 손해배상도 함께 요구하였습니다.

1심은 피고의 직접고용의무는 인정하되 차별 처우 부분은 손해배상 대상이 아니라고 보았으나, 2심은 피고의 직접고용의무와 손해배상책임을 모두 인정하였습니다. 대법원은 2심의 판단이 옳다고 보았습니다.

대법원은 우선 ① 피고가 오랫동안 조직적·기능적으로 통할하면서 직접 처리하였던 순찰업무를

인위적으로 외주화한 점, ② 안전순찰원 업무 처리의 효율성을 위해서는 원고들과 피고 소속근로자 사이에 상호 유기적인 보고와 지시, 협조가 중요하였을 것이고 따라서 피고의 지휘·명령이 불가피했을 것으로 보이는 점, ③ 수시·정기 교육, 각종 교육자료 배포를 통해 원고들의 작업방법을 구체적으로 보완하는 등 원고들의 작업량, 작업방법, 작업순서, 작업속도, 작업장소, 작업시간 등을 결정하거나 지시한 점, ④ 이 사건 외주사업체 소속 근무자들은 피고 소속 현장직 안전순찰원 또는 상 황실 근무자와 전체적으로 하나의 작업집단으로서 피고의 필수적이고 상시적인 업무를 수행하였을 뿐 아니라 그 과정에서 피고의 사업에 실질적으로 편입되었던 점 등을 들어, 원고들과 피고 회사 간 근로자파견관계를 인정하였습니다.

이어 대법원은 사용사업주가 파견근로자와 비교대상 근로자가 동종 또는 유사한 업무를 수행하고 있음을 알았거나 통상적인 사용사업주의 입장에서 합리적인 주의를 기울였으면 이를 알 수 있었는데도 파견근로자의 임금을 결정하는데 관여하거나 영향력을 행사하는 등으로 파견근로자가 비교대상 근로자보다 적은 임금을 지급받도록 하고 이러한 차별에 합리적 이유가 없는 경우, 이는 파견법 제21조 제1항을 위반하는 위법한 행위로서 민법 제750조의 불법행위를 구성하고, 이 경우 사용사업주는 합리적인 이유 없이 임금 차별을 받은 파견근로자에게 그러한 차별이 없었더라면 받을 수 있었던 적정한 임금과 실제 지급받은 임금의 차액에 상당하는 손해를 배상할 책임이 있다고 판단 하였습니다.

따라서 이 사건에서 원고들은 동일 업무를 수행하는 피고 소속 근로자에 비해 적은 임금을 받았고 이와 같은 차별적 처우에 합리적인 이유가 없으며, 피고 회사가 주도적으로 원고들의 임금을 설계 하고 임금지급수준을 통제하였던 점을 들어 피고 회사에게는 임금차별에 대한 귀책사유 역시 인정 된다고 보았습니다. 이에 따라 대법원은 피고 회사에 대해 직접고용의무발생 이전기간에 대해서 차별로 인해 발생한 손해를 배상할 의무를 인정하였습니다.

대법원은 또한 파견근로자는 사용사업주의 직접고용의무 불이행에 대하여 직접고용의무 발생일부터 직접고용관계가 성립할 때까지 사용사업주에게 직접고용 되었다면 받았을 임금 상당 손해배상금을

청구할 수 있다는 기존 법리를 재확인하며(대법원 2015. 11. 26. 선고 2013다14965 판결 참조), 피고에게는 직접고용의무 발생일부터 원고들이 구하는 날까지 피고 소속 순찰원 임금에서 원고들이 같은 기간 외주업체로부터 받은 임금을 뺀 차액 상당의 손해를 배상할 의무가 있다고 판단하였습니다.

이에 따라 대법원은 상고를 기각하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2020. 5. 14. 선고 2016다239024 판결](#)

■ 최신 판례 ■

단체급식, 수송, 시설물유지관리, 경비업 등의 업무를 도급받은 하청 회사의 운영 및 업무처리에 독자성이 없고 원청이 하청회사 근로자의 근로조건에 실질적인 영향력을 행사하였다면 묵시적 근로계약이 인정된다고 한 사례

[대상판결 : 대법원 2020. 4. 9. 선고 2019다267013 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

원청 회사와 하청 회사가 형식적으로 도급계약을 체결했지만, 실제로는 업무수행 독자성이나 사업경영상의 독립성을 갖추지 못하였고, 원청 회사가 하청 회사를 통하여 하청 근로자들의 채용, 근태, 관리, 징계 등에 관여하고 구체적인 작업지시나 지휘감독권을 실질적으로 행사하였다고 보아 원청 회사와 하청 근로자 간 묵시적 근로관계를 인정한 사례입니다.

B회사(피고)는 C회사의 자회사로서 C회사로부터 단체급식, 수송, 시설물유지관리, 경비업 등 업무를 도급받아 수행해 오다가, 2007년 1월 1일 피고의 직원이었던 자가 A사업체를 설립하여 사업자등록을 마치자 같은 날 A사업체에게 위 수송업무 등을 맡기는 내용의 도급계약을 체결하였습니다. 이 사건의 원고는 2007년 2월 22일 A사업체와 근로계약을 체결하고 위 도급계약에서 정한 수송업무를 수행하였습니다. 이후 피고 직원이었던 근로자 D, E 등이 A사업체를 포괄양수하고 원고에 관한 근로관계를 순차적으로 승계하였는데, 피고는 매년 위 업체들과 수송업무에 관한 도급계약을 계속 체결하여 왔습니다.

피고 회사의 직원 정보 전산망에는 A사업체의 운영자가 피고 직원인 '수송지원팀장'으로 표기되어 있었으며, 원고는 피고의 '수송지원팀' 소속으로 표기되어 있었습니다. A사업체의 운영자는 다른 직원들과 함께 '피고의 우수사원 해외연수 프로그램'에 참여하기도 하였고, 피고 회사는 A사업체의 운영자에게 정년퇴임식을 열어주기도 하였습니다.

대법원은 ① 위와 같은 사실관계에 따르면 피고 회사는 자신의 근로자들을 통하여 원고를 비롯한 A사업체의 근로자들에게 구체적 작업지시나 지휘·감독권을 실질적으로 행사한 것으로 보이는 점, ② 원고가 고용승계 당시 작성하였던 서약서에 피고 회사의 직원들도 입회하여 함께 서명하였던 점, ③ 피고 회사는 도급계약금의 계약금액에 대하여 월급여, 휴가비, 상여금, 연차수당, 4대보험료 등의 금액을 세부적·구체적으로 나누어 정하였으며, 출장비 명목의 일비를 원고의 급여계좌로 직접 지급하기도 한 점, ④ 피고 회사는 원고를 비롯한 A사업체의 직원들에 대한 교육을 통합하여 실시한 점, ⑤ A사업체 등은 사업경영상 필요한 물적 시설이나 자산 대부분을 독자적 또는 독립적으로 갖추지 못하였던 점 등을 들어, A사업체의 독자성이 인정되지 않는다고 판단하였습니다.

이에 따라 대법원은 A사업체는 도급계약의 외관에도 불구하고 실질적으로는 업무수행의 독자성이나 사업경영의 독립성을 갖추지 못한 채, 피고 회사의 일개 사업부서로서 기능하거나 노무대행기관의 역할을 수행하였을 뿐이고, 오히려 피고 회사가 원고로부터 종속적인 관계에서 근로를 제공받고 임금을 포함한 제반 근로조건을 정하였다고 보아, 원고와 피고 간에는 피고가 원고를 직업 채용한 것과 같은 묵시적인 근로관계가 있다고 판단하여, 이와 달리 판단한 원심판결을 파기하고 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하였습니다.

■ 최신 판례 ■

근로자가 경쟁업체로 이직하면서 공개되지 않은 회사의 주요 자료를 무단으로 반출하고 그 중 일부를 경쟁업체에 제공한 경우, 해당 자료가 영업비밀에 해당하지 않더라도 이직한 회사와 연대하여 손해배상책임을 부담한다고 한 사례

[대상판결 : 서울중앙지방법원 2020. 4. 24. 선고 2014가합589454 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

근로자가 경쟁업체로 이직하면서 불특정 다수인에게 공개되지 않은 회사의 주요 자료를 무단으로 반출하고 그 중 일부를 경쟁업체에 제공한 경우, 해당 자료가 영업비밀에 해당하지 않더라도 이는 업무상배임에 해당하며, 근로자는 이직한 회사와 연대하여 손해의 90%를 배상해야 한다고 한 사례입니다.

근로자 A는 온수분배기, 복사냉난방시스템, 대형 컨트롤 밸브 등을 개발·제조·판매하는 B그룹의 계열사인 C사에 2007년 3월 엔지니어링 사업본부장으로 입사하여 B그룹의 기술개발 및 관리, 전산 관리 업무를 총괄하다가 대표이사과 갈등을 빚어 2010년 10월에 퇴사하였습니다. 근로자 A는 B그룹의 기술연구소의 각종 파일을 1TB 대용량 하드디스크에 무단으로 복사하여 보관하고 있다가 퇴사하면서 각 자료를 반환하거나 폐기하지 아니한 채 이를 가지고 나왔으며, 이후 2010년 12월 경쟁업체인 D사에 입사하였습니다. 이에 B그룹 계열사 5곳(원고들)은 근로자 A와 D사를 상대로 손해배상청구소송을 제기하였습니다.

이에 대하여 서울중앙지방법원은 회사 직원이 경쟁업체에 유출되거나 스스로의 이익을 위하여 이용할 목적으로 회사 자료를 무단으로 반출한 경우에, 그 자료가 영업비밀에 해당하지 아니한다 하더라도 해당 자료가 불특정 다수인에게 공개되어 있지 아니하여 보유자를 통하여 아니하고는 이를

통상 입수할 수 없고, 그 자료의 보유자가 그 자료의 취득이나 개발을 위해 상당한 시간, 노력 및 비용을 들인 것으로서 그 자료의 사용을 통해 경쟁자에 대하여 경쟁상의 이익을 얻을 수 있는 정도의 영업상 주요한 자산에 해당한다면, 이는 업무상의 임무에 위배한 행위로서 업무상배임죄가 성립한다고 보았습니다.

또한 위 자료들은 불특정 다수인에게 공개되어 있지 아니하여 B그룹 계열사들의 임직원을 통하지 아니하고는 이를 통상 입수할 수 없고, 원고들이 그 자료의 취득이나 개발을 위해 상당한 시간, 노력 및 비용을 들인 것으로서, 그 자료의 사용을 통하여 피고 D회사와 같은 경쟁업체가 경쟁상의 이익을 얻을 수 있는 정도의 영업상 주요한 자산에 해당하므로 근로자 A의 행위는 민법 제70조의 불법행위에 해당하고 근로자 A는 손해를 배상할 책임이 있다고 하였습니다. 한편 서울중앙지방법원은 근로자 A의 행위는 D사의 사무집행에 관한 행위이므로, D사 역시 사용자책임에 따라 손해를 배상할 책임이 있다고 보았습니다. 일부 자료에 대해서는 자료 당 1,000만 원 내지 1억 원, 기타 자료에 대해서는 자료 당 100만 원의 손해액이 인정되었습니다.

다만 서울중앙지방법원은 손해배상책임의 범위와 관련해서는, 원고들이 위 자료를 공유폴더 내에 방치해 놓아 누구라도 위 자료들을 열람·복제할 수 있었던 점, 위와 같은 유출 및 전송행위 당시 기밀누설금지의무를 명시하고 있는 원고들의 취업규칙은 시행되지 않았고, 문서관리규정 및 보안관리지침이 적법하게 시행되었는지도 불분명한 점 등을 고려하여, 피고들의 책임을 90%로 제한하였습니다.

■ 최신 판례 ■

1차 재해가 업무상 재해에 해당하는 경우, 2차 재해 당시 객관적 과로 상태가 아니었다는 점만으로 업무상 재해가 아니라고 할 수 없다고 한 사례

[대상판결 : 대법원 2020. 5. 28. 선고 2019두62604 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

업무상 재해로 발생한 1차 재해 이후 얼마 지나지 않아 2차 재해가 발생하였다면, 2차 재해 당시에는 객관적으로 과로상태가 아니었음에도 1차 재해와의 연관성을 인정할 수 있다고 한 사례입니다.

이 사건 근로자(이하 '망인')은 수년간 공장과 야적장에서 PVC 파이프를 포장하고 상·하차 하는 업무를 수행하면서 주·야근 교대근무를 하였습니다. 망인은 약 2주간 휴일 없이 연속으로 주간근무를 하고, 2일을 휴식한 후 다시 약 2주간 휴일 없이 연속으로 야간근무를 한 뒤 위 스케줄을 반복하는 형태로 근무하였는데, 2018년 2월 8일 20:40경 주간근무를 마친 후 숙소에서 휴식 중 심혈관 흉통 등에 의한 중증도 호흡곤란 증세를 보여 병원에 후송되었습니다(이하 '1차 재해'). 망인은 이후 11일을 요양한 뒤 2018년 2월 20일경부터 다시 야간근무를 하기 시작하였는데, 이틀 후인 2018년 2월 22일에 야간근무를 하기 직전 기숙사 내 화장실에서 쓰러져 있는 상태로 발견되었습니다. 망인은 이후 사망하였습니다(이하 '2차 재해').

대법원은 1차 재해가 업무와 상당인과관계 있는 업무상 재해에 해당한다면, 그 후에 발생한 2차 재해는 1차 재해가 자연발생적으로 악화되어 발생될 가능성이 많고, 만약 사정이 그러하다면 2차 재해도 업무에 기인한 업무상 재해라고 볼 여지가 충분하므로, 2차 재해가 업무상 재해에 해당하는지 여부를 판단할 때에는 1차 재해가 업무상 재해에 해당하는지, 1차 재해 당시에 망인이 객관적 과로 상태에 있었는지 여부에 초점을 맞추어야 한다고 보았습니다.

이에 따라 대법원은 망인이 1차 재해 발병 당시 만 62세의 고령이었던 점, 주·야간 교대근무는 질병의 발병·악화에 부정적인 영향을 미치며, 망인의 업무시간이 과도하였던 점, 1차 재해일의 날씨가 추웠던 점 등을 들어, 장기간 근로와 주·야간 교대제 근무로 인한 육체적·정신적 과로의 누적으로 인하여 1차 재해일의 야외 작업 시 1차 재해가 발생한 것으로 보았습니다. 이어 망인은 1차 재해 이후 경제적 형편 등으로 인하여 제대로 요양을 하지 못한 상태에서 다시 야간근무를 시작하였다가 2차 재해가 발생하여 사망에 이른 것으로 보고, 2차 발생 당시에는 망인이 객관적 과로상태가 아니었다는 전제에서 망인의 업무와 사망의 원인이 된 질병 사이에 상당인과관계를 인정하기 어렵다고 판단한 원심에는 법리오해와 심리미진의 위법이 있다고 판단하였습니다.

이에 따라 대법원은 원심 판결을 파기하고, 사건을 원심법원에 환송하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2020. 5. 28. 선고 2019두62604 판결](#)

■ 최신 판례 ■

초등학교 컴퓨터 방과 후 위탁교육 강사들이 근로기준법상 근로자에 해당한다고 한 사례

[대상판결 : 서울중앙지방법원 2020. 4. 28. 선고 2019가단5076142 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

이 사건의 피고는 초등학교와 방과 후 컴퓨터, 영어, 수학 또는 전체 방과 후 수업에 관하여 위탁 계약을 체결하고 초등학교에 강사를 보내 방과 후 컴퓨터 교육 등의 사업을 하는 회사이며(이하 '피고'), 이 사건 원고들(이하 '원고들')은 피고와 1년 단위의 위탁사업자계약을 체결하고 피고가 지정한 초등학교에서 방과 후 컴퓨터 교육 강사로 근무한 강사들입니다.

원고들은 방과 후 수업에 필요한 컴퓨터, 프린터, 헤드셋 등의 도구를 학교로부터 제공받았으며, 피고와 원고들 간 위탁사업자계약에서는 개인적인 사정에 의하여 위탁업무를 수행할 수 없는 경우 자신의 책임으로 위탁업무 수행 조건을 갖춘 대체강사를 섭외할 수 있다는 조항을 두고 있었습니다. 성과수수료 및 기타 수수료는 수강생 인원수와 교재판매에 따라 증가할 수 있었으며, 컴퓨터 수업 외에 담당 학교의 돌봄교실 등을 맡고 학교로부터 그 대가를 받기도 하였습니다.

그러나 위와 같은 점에도 불구하고, 서울중앙지방법원은 원고들이 근로기준법상 피고의 근로자라고 판단하였습니다. 그 주된 이유는 아래와 같습니다.

- ① 피고는 강사 간 조직체계를 확립하고 연간교육계획서 등을 작성하여 강사들에게 배포하였으며 시간표를 제공, 검토 또는 그 수정을 지시하였다. 기본과정의 교재 등 대부분의 교재도 피고에 의하여 정해졌다. 결국 수업은 그 기본적인 내용이 피고에 의하여 결정되었다고 할 수 있고, 그에 대하여 피고가 상당한 지휘·감독을 하였다고 볼 수 있다.

② 방과 후 학교 강사에게 컴퓨터실 관리를 맡기는 학교의 경우 강사는 오전 9시까지 출근하여 컴퓨터실 문을 열어주어야 하므로, 오전 9시부터 근무시간의 구속을 받는다고 볼 수 있고, 그렇지 않은 경우라 하더라도 강사는 정규수업 시간이 종료된 후인 오후 1시부터 근무시간의 구속을 받는다고 볼 수 있다.

③ 방과 후 컴퓨터 수업에서 가장 중요한 컴퓨터, 프린터, 헤드셋, 마우스는 피고가 기부한 것으로 형식적으로는 학교의 소유이지만 다시 피고가 학교로부터 그 사용권을 취득하여 강사들에게 제공하는 것이므로 어디까지나 피고가 강사들에게 제공하는 것이라고 보는 것이 타당하다.

④ 피고는 원고들이 수업일정·진행방식 등에 대해 재량권을 가졌다고 주장하지만, 이는 강사 업무의 특성에서 기인한 것뿐이고 계약형식은 경제적 우월적 지위에 있는 피고가 임의로 지정할 여지가 크다.

⑤ 원고들이 학교의 돌봄교실 등의 수업을 맡는 것은 실질적으로 피고와 위탁운영계약을 체결한 학교에 피고의 동의 하에 부가적인 서비스를 제공하는 의미를 갖는 점, 방과 후 학교의 목표에 돌봄 서비스를 제공하는 것이 예정되어 있는 점을 종합하여 보면 강사들이 위탁학교에서 돌봄교실 등을 맡는다고 하여 강사의 피고에 대한 전속성이 약화된다고 볼 수는 없다.

이에 따라 서울중앙지방법원은 원고들이 근로기준법상 근로자에 해당한다고 판단하고, 피고는 퇴직한 원고들에게 미지급 퇴직금을 비롯한 임금을 지급할 의무가 있다고 하였습니다.

■ 최신 판례 ■

회사가 제공한 임시 숙소를 거부하고 자가용으로 장거리 출퇴근하는 직원에게 유류비·고속도로 통행료를 지급한 경우, 해당 직원이 출퇴근 중 사고로 사망하였다면 이는 업무상 재해에 해당한다고 한 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2020. 4. 17. 선고 2019구합69377 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

이 사건 근로자(이하 '망인')은 회사의 대전사무소에서 근무하게 되었는데, 회사는 대전사무소 근무 인원을 위하여 인근의 원룸을 임차하여 제공하였습니다. 그러나 망인은 가족들과 생활하기 위해 위 원룸에 거주하지 않고 서울에 위치한 자택까지 본인 소유의 자동차로 출퇴근을 하였으며, 회사는 대신 망인에게 유류비 및 고속도로 통행료를 지급하였습니다. 망인은 협력업체와의 회식 후 자가용으로 협력업체 직원들을 데려다 주면서 퇴근을 하던 중 교통사고로 사망하였습니다.

서울행정법원은 망인이 어린 자녀의 양육을 위하여 자가에서 출퇴근할 필요가 있었고, 회사 역시 이를 인지하고 유류비와 고속도로 통행료를 지급한 점, 유류비와 고속도로 통행료는 대중교통의 이용료가 아님이 명백한 점 등을 들어, 회사가 유류비 및 고속도로 통행료를 지급한 것은 '회사 소유의 교통수단의 제공'에 준한 것으로 평가할 수 있다고 하였습니다.

이어 서울행정법원은, 서울-대전의 거리 및 IT 업무의 특성상 망인은 밤늦게까지 근무하는 경우가 많았기 때문에 대중교통을 이용하기가 사실상 어려웠을 것으로 보여 출퇴근 시 자가용을 이용할 수밖에 없었던 점, 사고 당일 업무가 20:00까지 이어져 저녁식사가 불가피 하였고, 망인이 식사 비용을 법인카드로 결제한 점, 회사의 대표이사 역시 위 식사가 업무협의를 위한 자리였음을 확인하고 있는 점 등을 종합하여 볼 때, 이 사건에서 망인의 출퇴근 과정은 사업주의 지배·관리 하에 있다고 볼 수 있는 경우이므로 이 사건 사고는 업무상 재해에 해당한다고 판단하였습니다.

■ 최신 법령 ■

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령 일부개정

1. 제안 이유

초고령사회에 대비하기 위하여 일정한 사업주는 정년 등의 사유로 이직 예정인 준고령자 및 고령자에게 취업알선, 재취업 교육 등의 재취업지원서비스를 제공하도록 하는 등의 내용으로 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」이 개정(법률 제16411호, 2019. 4. 30. 공포, 2020. 5. 1. 시행)됨에 따라 해당 재취업지원서비스를 의무적으로 제공해야 하는 사업주는 직전 연도의 매월 말일을 기준으로 각각 산정된 「고용보험법」에 따른 피보험자 수의 평균이 1천 명 이상인 사업주로 하고, 50세 이상으로서 고용보험 피보험기간이 이직 예정일 전날까지 1년 이상 계속되는 준고령자 및 고령자를 주된 재취업지원서비스 제공 대상자로 하는 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하는 한편, 그 밖에 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것입니다.

2. 주요 내용

- 재취업지원서비스의 제공의무 사업주의 범위(제14조의2 신설)
- 재취업지원서비스의 제공 대상 범위(제14조의3 신설)
- 재취업지원서비스의 내용 및 방법(제14조의4 신설)
- 재취업지원서비스 실시의 위탁(제14조의5 신설)

3. 다운로드 : [고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령 일부개정\(2020. 5. 1. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

고용보험법 시행령 일부개정

1. 개정 이유

실업의 급증 등 고용사정이 악화되어 고용안정을 위하여 필요한 경우 우선지원 대상기업에 지급하는 고용유지지원금을 종전에는 해당 사업주가 피보험자의 임금보전을 위하여 지급한 금품의 4분의 3에 해당하는 금액으로 하던 것을, 앞으로는 피보험자의 임금보전을 위하여 지급한 금품의 4분의 3 이상 10분의 9 이하로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 비율에 해당하는 금액으로 상향 조정하여 사업주의 고용유지조치에 대한 지원을 확대함으로써 고용안정을 도모하려는 것입니다.

2. 주요 내용

제21조 제1항 각 호 외의 부분 단서를 다음과 같이 합니다.

다만, 고용노동부장관이 실업의 급증 등 고용사정이 악화되어 고용안정을 위하여 필요하다고 인정할 때에는 1년의 범위에서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 기간에 사업주가 피보험자의 임금을 보전하기 위하여 지급한 금품의 4분의 3 이상 10분의 9 이하로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 비율[우선지원 대상기업에 해당하지 않는 기업(이하 “대규모기업”이라 한다)의 경우에는 3분의 2]에 해당하는 금액으로 한다.

3. 다운로드 : [고용보험법 시행령 일부개정\(2020. 4. 28. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

고용보험법 시행규칙 일부개정

1. 제안 이유

직업능력개발 훈련이 필요한 구직급여 수급자격자에 대한 지원을 강화하기 위하여 직업안정기관의 장이 직업능력개발 훈련 등을 받도록 지시할 수 있는 훈련대상자를 직업안정기관의 장의 직업소개 외에 직업안정기관의 장이 실시하는 일정한 직업상담을 받은 경우를 추가함으로써 그 요건을 완화 하려는 것입니다.

2. 주요 내용

고용보험법 시행규칙 제94조 제1항 제4호 중 “직업소개에 3회 이상 응하였으나 취업되지 아니하였을 것”을 “직업소개 또는 직업상담(심층상담 또는 집단상담으로 한정한다)에 3회 이상 응했으나 취업되지 않았을 것”으로 개정하였습니다.

3. 다운로드 : [고용보험법 시행규칙 일부개정\(2020. 4. 28. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

교원소청에 관한 규정 일부개정

1. 제안 이유

교원의 소청심사청구에 대한 교원소청심사위원회의 결정 유형과 교원소청심사위원회 위원의 제척·기피·회피에 관한 사항을 법률로 상향하는 등의 내용으로 「교원의 지위 향상 및 교육활동보호를 위한 특별법」이 개정됨에 따라 관련 규정을 정비하고, 청구인이 교원소청심사위원회의 소청심사청구서에 대한 보정요구에 따르지 않을 때에는 소청심사청구를 취하한 것으로 보는 근거를 마련하는 한편, 교원소청심사위원회의 의사결정 방법을 재적위원 과반수의 합의에서 출석위원 과반수의 합의로 변경하여 운영의 효율성을 제고하고, 사실관계의 명확한 판단을 위해 필요한 경우 교원소청심사위원회의 결정을 연기하는 절차를 마련하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것입니다.

2. 주요 내용

- 제16조 제2항 신설

제1항에 따른 보정기간 내에 보정하지 않을 때에는 소청심사청구를 취하한 것으로 본다.

- 제16조 제1항 개정

“재적위원 과반수의 합의에 의하되”를 “출석위원 과반수의 합의에 따르되”로, “재적위원 과반수에”를 “출석위원 과반수에”로 개정

- 제16조 제6항 신설

심사위원회는 심사 결과 징계처분 등의 원인이 된 사실관계의 명확한 판단을 위해 특별히 필요하다고 인정되는 경우에는 의결을 거쳐 결정을 연기할 수 있다. 이 경우 그 사실을 당사자에게 지체 없이 통지해야 한다.

3. 다운로드 : [교원소청에 관한 규정 일부개정\(2020. 5. 4. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

소청절차규정 일부개정

1. 제안 이유

소청심사 과정에서 사건관계인 등의 정보가 공개되어 피해를 입는 사례를 방지하기 위해 피소청인이 소청심사위원회에 답변서 등을 제출할 때 사건관계인 등의 개인정보가 공개되지 않도록 하는 한편, 사실관계의 명확한 판단을 위해 필요한 경우 위원회의 결정을 연기하는 절차를 마련하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것입니다.

2. 주요 내용

- 제4조 제3항 신설

피소청인은 답변서 및 입증자료를 제출할 때 사건관계인 등의 개인정보가 공개되지 않도록 조치해야 한다.

- 제14조의2 신설

제14조의2(위원회 결정의 연기) 위원회는 심사 결과 징계처분 등의 원인이 된 사실관계의 명확한 판단을 위해 특별히 필요하다고 인정되는 경우에는 의결을 거쳐 결정을 연기할 수 있다. 이 경우 그 사실을 소청당사자에게 지체 없이 통지해야 한다.

3. 다운로드 : [소청절차규정 일부개정\(2020. 5. 4. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

사립학교교직원 연금법 시행령 일부개정

1. 제안 이유

각종 급여를 사립학교교직원연금공단에 신청할 때 미리 해당 교직원이 소속되었던 학교경영기관의 장 등의 확인을 받도록 했으나, 신청인의 불편을 해소하고 급여 청구 절차를 간소화하기 위하여 「공무원 재해보상법」에 따른 요양급여, 장해급여 및 순직유족급여의 경우에만 학교경영기관의 장 등의 확인을 받도록 하는 내용으로 「사립학교교직원 연금법」이 개정됨에 따라 이를 반영하여 해당 요양급여, 장해급여 및 순직유족급여 외의 급여 청구 절차에서 학교경영기관의 장 등의 확인 절차를 거치지 않도록 관련 규정을 정비하려는 것입니다.

2. 주요 내용

- 제47조 제3항 각 호 외의 부분 전단 중 "소속 학교기관의 장의 확인을 받은 후 공단에 제출하여야"를 "공단에 제출해야"로 개정하였습니다.
- 제47조의2 제3항 각 호 외의 부분 본문 중 "학교기관의 장의 확인을 받아 공단에 제출하여야"를 "공단에 제출해야"로 개정하였습니다.
- 제47조의2 제3항 각 호 외의 부분 본문 중 "학교기관의 장의 확인을 받아 공단에 제출하여야"를 "공단에 제출해야"로 개정하였습니다.
- 제54조의3 제1항 각 호 외의 부분 중 "교직원등이 소속하였던 학교기관의 장에게 제출하여야"를 "공단에 제출해야"로 개정하였습니다.

- 제63조의2 제1항 중 “퇴직 당시 소속 학교기관의 장에게 제출하여야”를 “공단에 제출해야”로 개정하였습니다.

3. 다운로드 : [사립학교교직원 연금법 시행령 일부개정\(2020. 5. 12. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령 일부개정

1. 제안 이유

건설근로자의 임금 보호를 위하여 일정 규모 이상의 국가, 지방자치단체 등이 발주하는 건설공사에 대해서는 도급인이 수급인에게 임금에 해당하는 비용과 다른 공사비를 구분하여 지급하도록 하고, 공제부금의 미납을 방지함으로써 건설근로자에 대한 보호를 강화하기 위하여 도급인이 사업주를 대신하여 피공제자의 공제부금을 직접 납부하는 제도를 도입하는 등의 내용으로 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」이 개정(법률 제 16620 호, 2019. 11. 26. 공포, 2020. 5. 27. 시행)됨에 따라 임금의 구분지급 및 확인 대상이 되는 건설공사를 정하고, 도급인의 공제부금 직접 납부 사유를 구체적으로 정하는 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하는 한편, 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것입니다.

2. 주요 내용

가. 임금비용의 구분지급 및 확인 대상 건설공사(제4조의2 신설)

건설공사의 임금비용을 구분하여 지급하고 확인해야 하는 건설공사를 국가, 지방자치단체 외에도 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공기업·준정부기관 또는 「지방공기업법」에 따른 지방공사·지방공단인 발주하는 건설공사로서 발주자와 원수급인 사이에 체결된 도급계약상의 도급금액이 5천만 원 이상이고 공사기간이 30일을 넘는 건설공사로 정하였습니다.

나. 공제부금의 1일 금액 범위 인상(제12조 제2항)

공제부금의 1일 금액 범위를 종전에는 1천 원 이상 5천 원 이하이던 것을 앞으로는 5천 원 이상 1만 원 이하로 인상함으로써 퇴직공제금 적립액을 늘려 건설근로자의 생활안정에 기여하도록 하였습니다.

다. 도급인의 공제부금 직접 납부 사유 및 절차 마련(제12조의2 신설)

- 1) 도급인이 퇴직공제에 가입한 사업주를 대신하여 건설근로자공제회에 공제부금을 직접 내야 하는 사유 중 퇴직공제에 가입한 사업주가 공제부금을 내지 못하게 된 경우를 퇴직공제에 가입한 사업주의 파산선고, 회생절차개시결정 및 공동관리절차의 개시 의결 등으로 정하였습니다.
- 2) 건설근로자공제회로부터 공제부금 납부 의무가 발생한 사실을 통보 받은 도급인은 퇴직공제에 가입한 사업주가 공제부금을 내야 하는 달의 다음 달 10일까지 내도록 하되, 도급인이 퇴직공제에 가입한 사업주를 대신하여 최초로 내야 하는 공제부금은 그 통보를 받은 날부터 30일 이내에 낼 수 있도록 하였습니다.

3. 다운로드 : [건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령 일부개정\(2020. 5. 27. 시행\)](#)

■ 최신 법령 ■

건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙 전부개정

1. 제안 이유

건설근로자의 임금 보호를 위하여 일정 규모 이상의 국가, 지방자치단체 등이 발주하는 건설공사에 대해서는 도급인이 수급인에게 임금에 해당하는 비용과 다른 공사비를 구분하여 지급하도록 하고, 사업주가 피공제자의 근로일수를 신고하지 않거나 잘못 신고한 경우 피공제자가 공제회에 직접 신고할 수 있도록 하는 등의 내용으로 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」이 개정(법률 제 16620 호, 2019. 11. 26. 공포, 2020. 5. 27. 시행)됨에 따라 임금비용의 구분지급 및 확인 절차와 피공제자의 근로일수 직접 신고 절차 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행을 위하여 필요한 사항을 정하는 한편, 별지 서식을 근거 법령 규정의 순서에 따라 체계적으로 재배열하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것입니다.

2. 주요 내용

가. 임금비용의 구분지급 및 확인 절차(안 제5조 및 별지 제1호서식)

- 1) 수급인은 도급인으로부터 임금비용을 구분하여 지급받으려면 도급인과 협의하여 정한 날까지 건설근로자 명부, 전월 임금 지급내역 및 증명자료를 도급인에게 제출하도록 하였습니다.
- 2) 도급인은 수급인으로부터 임금비용 지급에 관한 서류를 제출 받은 날부터 5일 이내에 임금비용을 별도로 구분하여 관리하기 위해 개설된 수급인의 지정계좌로 해당 임금비용을 지급하도록 하였습니다.

- 3) 도급인은 전월 임금의 지급내역을 확인한 결과 수급인이 건설근로자에게 임금을 지급하지 않는 경우에는 임금 미지급 사실 통보서를 고용노동부장관에게 제출하도록 하였습니다.

나. 피공제자의 근로일수 직접 신고 절차의 마련(안 제16조 및 별지 제16호서식부터 별지 제18호서식까지)

피공제자가 본인의 근로일수를 건설근로자공제회에 직접 신고하려는 경우에는 피공제자 퇴직 공제 근로일수 직접 신고서에 근로 사실을 확인할 수 있는 서류 사본을 첨부하여 건설근로자 공제회에 제출해야 하고, 건설근로자공제회는 신고 내용에 대한 사실관계를 확인한 후 그 결과를 해당 피공제자 및 공제가입사업주에게 각각 알리도록 하였습니다.

3. 다운로드 : [건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행규칙 전부개정\(2020. 5. 27. 시행\)](#)