

상호 : (합)노무법인퍼스트

설립일자 : 2005.8월

근로복지공단 사무대행기관으로 인가되어 있으며,  
서울사무소와 성남사무소로 운영되고 있습니다.

'2019년 기해년 [己亥年] 새해 행복한 일만 가득하세요

## 주된 사업

- 고용, 산재보험 무료관리(30인 미만 사업장)
- 임금체불로 인한 체당금의 신청 업무
- 4대 보험 관리
- 급여 관리
- 노무자문
- 부당해고
- 산업재해

## 사회보험과 개정법령

고용보험 미가입자 특별재진신고기간 운영

고용보험법 시행규칙 일부개정령(안) 입법예고

고용보험법 시행령 일부개정령(안) 입법예고

고용보험법 시행규칙 일부개정령(안) 입법예고

국민건강보험법 시행규칙 일부개정령(안) 입법예고

고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 19.7.1시행

영유아보육법 시행규칙 19.6.12 시행

국민건강보험법 시행규칙 19.7.1시행

영유아보육법 시행령 19.6.25시행

## 행정해석과 판례소식

소규모 사업장 '이사' 로 등재돼있더라도

'사고 시 버스기사 무사고 승무수당 공제 약정은 무효'

사무실서 상급자에 고성·욕설... 강등처분은 정당

장애인 의무고용률은 모든 사업장 근로자 압산에 산정

입사 지원자 4대보험 취득신고 등 마친 후 뒤늦게 불입격 통보... 부당해고 해당

광주고법 '아이돌보미 근기법상 근로자 아니다'

로스쿨 입학 위에 업무 중 6시간 개인공부...'에임정당'

## 사회보험과 개정법령

### 고용보험 미가입자 특별재신고기간 운영

- 운영기간: 2019.7.1. ~ 9.30.(3개월간)
- 대상 사업장: **30인 미만 사업장**(건설현장은 공사금액 30억 미만 사업장)
- 신고사항: 피보험자격 취득·상실신고 및 근로내용확인신고
  - 미제출 이직확인서 및 기 신고된 피보험자격 관련 사항에 대한 정정
- 제공혜택: 고용보험 피보험자격 미신고 과태료
  - \* 단, 자진신고가 아닌 적발된 미신고·허위신고건과 실업급여 등 각종 지원금 부정수급을 위한 신고 및 정정 건은 현행대로 고용보험법 위반 과태료 부과
- 신고처: 사업장 소재지 관할 근로복지공단 지사, 고용보험 EDI([www.ei.go.kr](http://www.ei.go.kr)), 고용산재보험토달 서비스([total.kcomwel.or.kr](http://total.kcomwel.or.kr)), 4대사회보험 정보연계센터([www.4insure.or.kr](http://www.4insure.or.kr)) 등
- 문의처: 근로복지공단 콜센터(1588-0075) 또는 사업장 소재지 관할 근로복지공단 지사, 고용노동부 고객상담센터(국번없이 1350)

### 고용보험법 시행규칙 일부개정령(안) 입법예고

#### 1. 개정이유 및 주요내용

최근 고용보험법 개정으로, 1주 소정근로시간이 15시간 미만으로 주 2일 근무하는 근로자의 실업급여수급요건 인정을 위한 기준기간을 이직 일 이전 18개월에서 24개월로 확대하게 됨에 따라(고용보험법 제40조 제2항), 해당 조문에 따라 관련 서식을 정비할 필요

이에, 고용보험법 시행규칙 별지 시행 서식 상 별지 제8호 서식에 ‘통산피보험단위기간 중 1주 소정근로시간이 15시간 미만이고 소정 근로일수는 2일 이하인 날’을 추가하여 개정 하고자 함

### 고용보험법 시행령 일부개정령(안) 입법예고

#### 1. 개정이유 및 주요내용

최근 고용보험법의 개정('19.7.1 시행예정)으로 구직급여 지급수준이 인상되고, 배우자 출산휴가급여

## 고용보험법 시행령 일부개정령(안) 입법예고

가 신설됨에 따라, 이와 관련해서 하위법령을 마련하고자 함

### 가. 구직급여 기초 임금일액의 상한액 조정(안 제68조)

최근 구직급여 지급수준이 평균임금의 50%에서 60%로 인상하는 내용으로 고용보험법이 개정됨에 따라 구직급여 상한액의 산정 기준이 되는 기초 임금일액의 상한액을 조정하여, 19년도 구직급여 일상한액을 6만 6천원으로 유지하고자 함

\* '18.10.15 급여기초임금일액 개정(12만원→13만2천원)을 위한 고용보험법 시행령 입법예고 당시, 고용보험법 정부안('18.4.6 제출)의 의결로 구직급여 지급수준이 인상될 경우, 동 조항은 구직급여 1일 상한액 6만 6천원에 맞추어 조정될 수 있음을 공고하였음(기입법예고기간: 2018. 10. 15. ~ 2018. 11. 26.:42일간)

### 나. 배우자 출산휴가급여 도입에 따른 하위법령 정비(안 제100조, 제101조, 제102조, 제104조)

고용보험법 개정으로 배우자 출산휴가급여가 신설됨에 따라, 기존 출산전후휴가 급여에 관련 신청 기관의 연장사유, 상 하한액 등에 관한 규정들이 배우자 출산휴가급여에도 준용하고자 함

### 다. 육아기 근로시간 단축 급여 지급수준 인상(안 제104조의2)

「남녀고용평등법」의 개정으로 육아기 근로시간 단축제도를 개편함에 따라, 육아기 근로시간 단축 사용자의 최초 1시간 임금감소분에 대해서는 통상임금의 100%를 지원하고, 상한액도 200만원으로 인상하고자 함

## 고용보험법 시행규칙 일부개정령(안) 입법예고

### 1. 개정이유 및 주요내용

고용보험법의 개정(7.1일 시행예정)으로 배우자 출산휴가급여가 도입됨에 따라 신청절차 및 지급 등 시행령에서 위임한 사항과 그 시행을 위해 필요한 서식을 마련하고자 함

### 가. 출산전후휴가 급여등의 신청(안 제121조)

배우자 출산휴가급여 신청 시 필요한 서류를 규정하고, 급여신청은 10일의 휴가가 끝난 후 일괄하여 하도록 함

### 나. 출산전후휴가급여의 대위신청(안 제121조의2)

사업주가 근로자에게 배우자 출산휴가 급여를 미리 지급한 경우에는 사업주가 급여를 대위 신청을 할 수 있도록 함

### 다. 출산전후휴가 급여등의 지급등(안 제122조)

직업안정기관의 장이 배우자 출산휴가급여 법정요건 충족 여부 및 지급제한 사유여부 등을 검토하여 급여 지급(부지급) 결정 통지서에 따라 지급 여부를 통지하고, 피보험자가 지정한 금융기관의 계좌

## 고용보험법 시행규칙 일부개정령(안) 입법예고

에 임금하도록 함

### 라. 배우자 출산휴가의 확인(안 123조의2)

사업주는 피보험자가 요구하는 경우 배우자 출산휴가 확인서를 발급해 주도록 하고, 그럼에도 불구하고 사업주가 정당한 이유 없이 확인서를 발급하지 아니하는 경우 직업안정기관의 장은 사업주에게 배우자 출산휴가의 확인서 발급을 직접 요구할 수 있도록 함

### 마. 지급제한 등의 통지(안 125조)

배우자 출산휴가 급여액의 지급제한 또는 반환명령 등을 규정함

### 바. 별지서식 개정(안 제121조 및 별지서식 제106호 등)

배우자 출산휴가 급여가 도입됨에 따라 현행 ①출산전후(유산·사산)휴가급여 신청서 ②출산전후(유산·사산)휴가 급여 대위 신청서, ③출산전후(유산·사산)급여 (지급, 부지급) 결정 통지서, ④출산전후(유산·사산)휴가급여 지급 제한, 반환명령 및 추가징수 결정 통지서, ⑤출산전후(유산·사산)휴가급여 과오급 반환결정 통지서를 개정하여 배우자 출산휴가 급여 신청사항을 규정하고자 함

### 사. 별지서식 제정(안 제123조의2 및 별지서식 제107조의2)

배우자 출산휴가 급여가 도입됨에 따라 '배우자 출산휴가 확인서'를 제정하고자 함

## 국민건강보험법 시행규칙 일부개정령(안) 입법예고

### 1. 개정이유 및 주요내용

- 외국인·재외국민이 건강보험 보장이 필요한 경우에만 지역가입자로 임의가입하여 고액의 진료를 받고 출국하는 등 우리나라 건강보험제도를 악용하는 문제를 개선하기 위해 일정기간 이상체류한 외국인의 경우 국민건강보험 직장가입자나 피부양자가 아닌 경우 지역가입자로 당연가입하는 내용으로 「국민건강보험법」이 개정(법률 제16238호, 2019. 1. 15. 공포, 2019. 7. 16. 시행)됨에 따라,
- 입법예고기간(2019.4.5. ~ 5.15) 기간 중 외국인 유학생의 경우 교육국제화역량 인증제 등에 따라 대부분의 학생이 이미 민간보험에 가입하고 있어 역선택 가능성이 크지 않은 반면, 오히려 유사성격의 보험에 중복가입하게 되면서 부담이 늘어날 우려가 있어 일정기간 동안 국민건강보험 당연가입 대상에서 배제하고, 제도 변경 안내 등을 거칠 필요가 있다는 교육부, 대학 등 의견을 수렴하여,
- 유학(D-2) 및 일반연수(D-4) 체류자격의 경우 2021.2.28.까지 국민건강보험 신규 지역가입자 자격 취득을 배제하는 등 내용을 정하려는 것임.

## 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 19.7.1시행

### ◇ 개정이유 및 주요내용

자영업자의 경우 종전에는 사업자등록증에 적힌 개업일부터 5년 이내인 경우에만 고용보험에 가입할 수 있었던 것을, 앞으로는 고용보험 가입 가능 기간을 없애 고용보험 가입 신청 당시 사업자등록을 하고 사업을 영위하고 있으면 고용보험에 가입할 수 있도록 하여 자영업자의 고용보험 가입 기회를 확대함으로써 영세 자영업자에 대한 사회안전망을 강화하려는 것임.

## 영유아보육법 시행규칙 19.6.12 시행

### ◇ 개정이유 및 주요내용

어린이집 평가 대상을 전체 어린이집으로 확대하고, 그 결과를 공개하며, 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 평가를 받은 등의 경우에는 평가등급을 최하위등급으로 하향 조정함으로써 평가의 효과성을 제고하는 등의 내용으로 「영유아보육법」이 개정됨에 따라, 보건복지부장관은 3년마다 어린이집 평가를 실시하고, 어린이집의 보육서비스의 질 관리를 위하여 필요한 경우 확인점검을 실시하며, 어린이집 평가 및 확인점검 결과 등을 보건복지부나 육아종합지원센터의 인터넷 홈페이지 등에 공표하도록 하는 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하려는 것임.

## 국민건강보험법 시행규칙 19.7.1시행

### ◇ 개정이유 및 주요내용

건강보험 가입자 자격 취득·변동 시 해당 가입자가 이를 알 수 있도록 보험료 납입 고지를 할 때 자격 변동 사실을 고지하고, 가입자 자격 변동 시마다 건강보험증을 발급하던 것을 가입자 또는 피부양자가 신청할 경우에만 발급하는 등의 내용으로 「국민건강보험법」이 개정됨에 따라, 가입자 자격의 취득·변동의 고지사항 및 건강보험증의 발급 신청 절차·방법 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하려는 것임.

## 영유아보육법 시행령 19.6.25시행

### ◇ 개정이유

어린이집 관련 위법행위를 신고 또는 고발한 사람에게 포상금을 지급할 수 있는 근거를 마련하고, 국가나 지방자치단체는 공동주택에 설치되어야 하는 어린이집을 국공립어린이집으로 운영하는 등의 내용으로 「영유아보육법」이 개정(법률 제15892호, 2018. 12. 11. 공포, 2019. 6. 12. 시행 및 법률 제16078호, 2018. 12. 24. 공포, 2019. 6. 25. 시행)됨에 따라, 어린이집 공익신고 포상금의 지급 및 국공립어린이집의 설치·운영에 필요한 사항 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하는 한편, 양육수당의 지원 대상 및 기준을 정비하려는 것임.

### ◇ 주요내용

#### 가. 국공립어린이집의 설치 및 운영(제19조의2)

- 1) 국공립어린이집을 설치·운영해야 하는 공동주택의 규모는 500세대 이상으로 함.
- 2) 입주자와 사용자의 과반수가 국공립어린이집으로의 운영에 찬성하지 않는 것을 서면으로 표시하거나 해당 공동주택의 특성상 보육 수요가 없는 등 국공립어린이집으로의 운영이 필요하지 않

## 영유아보육법 시행령 19.6.25시행

다 고 지방보육정책위원회가 심의한 경우에는 공동주택에 설치되어야 하는 어린이집을 국공립어린이집으로 운영하지 않을 수 있음.

3) 특별자치도지사·시장·군수·구청장은 주택건설사업자 등과 특별자치도지사·시장·군수·구청장이 운영하는 국공립어린이집의 정원 및 설치·운영에 드는 비용의 분담비율 등에 대하여 협약을 체결해야 함.

### 나. 양육수당의 지원 대상 및 기준(제23조의2 신설)

국가와 지방자치단체는 양육수당의 지원을 결정한 날이 속하는 달부터 영유아가 6세가 된 날이 속하는 해의 다음 해 2월까지 매월 정기적으로 양육수당을 지원하고, 영유아가 사망하거나 국적을 상실한 경우 등에는 그 지원을 정지함.

### 다. 위법행위의 신고 절차·방법 및 포상금의 지급 기준(제25조의2 및 별표 1의2 신설)

보건복지부장관, 시·도지사 또는 시장·군수·구청장은 위법행위를 신고 또는 고발한 사람에게 포상금 지급 여부를 알린 날부터 60일 이내에 5천만원 한도에서 포상금을 지급함.

FIRST

## 행정해석과 판례소식

소규모 사업장 '이사' 로 등재돼있더라도

서울고등법원  
2018누57720

회사에 이사로 등재돼 있더라도 형식적이고 명목상의 지위일뿐 실질적으로 종속적인 관계에서 근로를 제공하고 있다면 근로자성이 인정된다는 판결이 나왔다.

서울고법 행정5부(재판장 배광국 부장판사)는 A씨가 근로복지공단을 상대로 낸 근로자성 회복 소송(2018누57720)에서 원고패소 판결한 1심을 뒤집고 최근 원고승소 판결했다.

A씨는 2000년 1월 I사에 고용된 근로자로 고용보험 피보험자격을 취득했다. 그러나 근로복지공단은 2017년 4월 A씨를 고용보험법 및 근로기준법상 근로자로 볼 수 없다며 A씨가 취득한 고용보험 피보험자격을 직권취소했다. A씨가 이사로 등재돼 일반 근로자로 보기 어렵다는 것이다. 고용보험 가입여부는 근로자가 실직 시 실업급여 뿐만 아니라 취업알선과 직업훈련 프로그램에 참여할 수 있는 기준이 된다. A씨는 공단의 처분에 반발해 지난해 8월 소송을 냈다.

재판부는 "A씨는 I사의 이사로 등재돼 있었고 I사의 주식 25.8%를 보유하고 있는 한편, I사의 업무규칙·복무규정·인사규정 등의 적용을 받지 않지 않았다"며 "A씨를 I사의 근로자라고 보기 힘든 측면이 있기는 하다"고 밝혔다.

그러나 "A씨가 이사로 등재된 기간 동안에도 업무집행권을 가진 바 없고, '이사' 명칭도 사용하지 않았다"며 "외부에서도 A씨를 개발 담당 부장이라 인식하고 있을 뿐 업무집행권을 가진 임원이라고 인식하지 않은 것으로 보이므로 I사의 지위는 형식적인 것으로 판단된다"고 설명했다.

이어 "I사는 소속 인원이 1~5명인 소규모 사업장이고, A씨는 비품 구비 등에서부터 입찰정보 확인, 프로젝트 매니저 활동 등의 다양한 업무를 수행했다"며 "업무일지·결재서류·근무태도 관련 자료 등의 객관적인 자료가 없다거나 업무규칙·복무규정·인사규정 등이 없다고 해도 이를 A씨의 근로자성을 부정할 만한 요소라고 보기는 어렵다"고 판시했다.

앞서 1심은 "A씨가 I사의 대표자의 지시나 감독 하에 업무를 수행하거나 근로한 사실을 증명할 만한 업무일지, 결재서류 등 객관적인 자료가 없다"는 등의 이유로 원고패소 판결했다.

'사고 시 버스기사 무사고 승무수당 공제 약정은 무효'

대법원 2018도17135

버스기사가 교통사고를 내면 매달 지급하는 무사고 승무수당 20만원을 석달간 공제한다는 내용의 약정은 무효라는 대법원 판결이 나왔다.



대법원 형사3부(주심 조희대 대법관)는 근로기준법 위반 등의 혐의로 기소된 관광버스업체 대표 A씨에게 벌금 30만원을 선고한 원심을 최근 확정했다(2018도17135).

A씨는 2년여 간 자신의 회사에서 근무하다 퇴직한 B씨에게 임금 150여만원을 합의 없이 퇴직일로부터 14일 이내에 지급하지 않은 혐의로 기소됐다. A씨는 B씨와 교통사고 발생시 사고 운전자의 급여에서 매월 3개월씩 20만원씩 총 60만원을 공제하기로 약정했다. 무사고 승무수당을 지급하지 않는다는 것이다. B씨는 근무당시 2건의 교통사고를 일으켰고, A씨는 이를 근거로 B씨 임금에서 120만원을 공제했다. 또 연차 휴가수당 24만여원도 지급하지 않았다.

재판에서는 '무사고 승무수당'이 근로기준법이 정한 '임금'에 해당하는지가 쟁점이 됐다. A씨 측은 "무사고를 조건으로 지급하는 돈은 상여금으로서 임금이 아니다"라고 주장했다.

1,2심은 "근로계약서에 무사고 승무수당 20만원은 매월 고정적으로 지급하는 것으로 기재돼 있고 B씨의 실제 근무성적에 따라 지급 여부와 지급액이 달라지는 것이 아니므로 무사고 승무수당도 근로기준법에서 정하는 '임금'에 해당한다"고 설명했다. 그리고 "근무 중 교통사고가 발생한 경우 실제 손해 발생 여부 및 손해액수에 관계없이 3개월 동안 매월 20만원을 임금에서 공제하기로 하는 약정은 근로기준법 제20조가 금지하는 근로계약 불이행에 대한 위약에 해당할 뿐만 아니라 근로기준법이 정하는 임금 전액 지급 원칙에도 반하므로 무효"라고 밝혔다.

근로기준법 제20조는 '사용자는 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 체결하지 못한다'고 규정하고 있다.

다른 직원들이 모두 볼 수 있는 사무실에서 상급자에게 고성과 욕설을 한 직원에 대한 강등이 정당하다는 판결이 나왔다.

서울고법 행정7부(재판장 노태악 부장판사)는 A씨가 중앙노동위원회를 상대로 낸 부당강등구제재심판정 취소소송(2018누71559)에서 원고승소한 1심을 뒤집고 최근 원고패소판결했다.

2013년 부장급으로 한국문화 보급 사업을 시행하는 공공기관인 I사에 입사한 A씨는 2016년 대외협력관에 임명됐다. 2017년 6월 A씨는 상급자인 사무총장 B씨로부터 '(네티즌들이) 강의자료인 PDF 파일을 열람할 가능성을 차단할 수 있는지 검토해보라'는 지시를 받고도 자신의 업무 범위 밖의 일이라는 이유로 수행하지 않았다. 이 과정에서 A씨와 B씨 사이에 서로 언쟁이 오갔고 회사는 'A씨가 콘텐츠



초지원부 팀원 등이 지켜보는 장소에서 B씨에게 고성을 지르면서 욕설을 했고, 정당한 업무지시를 거부했다'는 이유로 A씨에 대한 강등 징계처분을 의결했다. A씨는 반발해 지난해 3월 소송을 제기했다.

재판부는 "A씨는 이 사건 업무를 계획하고 종합적으로 총괄하는 지위에 있어, 업무를 수행하기 위해 임원진에 대해 필요한 인력의 협조나 요청을 구하거나 직접 필요한 부서에 협력 요청을 하는 것도 그 업무에 포함돼 있다"며 "해당 PDF 파일을 웹사이트에 업로드하기 위한 기술적 업무를 담당하는 부서에 업무요청 하는 것 또한 이 사건 업무를 수행하기 위해 필요한 것이므로 A씨의 업무 범위에 속하지 않는다고 보기 어렵다"고 밝혔다.

그러면서 "I사는 국어기본법에 따라 설립된 공공기관이므로 그 직원인 A씨에게도 높은 수준의 윤리의식과 성실의무 및 품위유지의무가 기대된다"며 "그런데도 A씨는 다른 직원들이 모두 볼 수 있는 사무실에서 I사의 상근직 중 최고위 직원인 사무총장에게 고성과 욕설을 했고 이로 인해 직장 질서와 업무 환경에 미치는 영향이 적지 않아 그 비위의 정도가 중하다"고 지적했다.

이어 "A씨는 회사가 지시한 경위서 작성에 불응하는 등 개선의 태도를 보이고 있지 않고 있어 같은 행위가 반복될 위험성이 있다"며 "회사의 징계처분은 징계사유가 모두 인정되고 징계 재량권을 일탈, 남용한 위법이 없다"고 판시했다.

앞서 1심은 "A씨가 B씨로부터 '원 일을 이따위로 하느냐'는 모욕적인 발언을 듣고 격분해 항의하는 과정에서 나온 언행이므로 정상에 창작할 만한 사정이 있다"는 등의 이유로 A씨의 손을 들어줬다.

장애인고용법이 정한 '사업주'는 실질적인 경영을 하는 주체를 의미하고, 장애인 의무 고용률 준수 여부는 그 사업주가 경영하는 모든 사업장의 근로자 수를 합산해 판단해야 한다는 대법원 판결이 나왔다.

대법원 특별2부(주심 박상옥 대법관)는 A의료법인이 한국장애인고용공단을 상대로 낸 장애인 고용 부담금 징수처분 취소소송(2018두66227)에서 최근 원고승소 판결한 원심을 취소하고 사건을 대전고법으로 돌려보냈다.

A의료법인은 직접 개설한 B의원과 C군수로부터 위탁받은 군립병원, D시장으로부터 위탁받은 시립병원 등 3개 의료기관을 운영하고 있다. 한국장애인고용공단은 "A법인이 운영하는 3개 병원의 전체 상시 근로자 수가 100명 이상으로, 법에 따라 장애인 고용의무가 있는데도 의무고용률에 미치지 못하는 장애인을 고용했다"며 2016년 12월 장애인고용부담금 1억3000여만원을 징수했다. 이에 A법인은 "시립병원과 군립병원은 지자체로부터 위탁운영계약을 체결한 것"이라며 "독립적으로 운영되고 있음에도 근로자 수를 모두 더해 장애인 고용부담금을 부과한 것은 위법하다"며 소송을 냈다.

옛 장애인고용촉진 및 직업재활법은 '상시 50명이상 근로자를 고용하는 사업주는 근로자 총수의 5% 범위 내에서 대통령령으로 정하는 비율 이상에 해당하는 장애인을 고용할 의무'를 부과하고, 의무고용률을 지키지 못한 사업주는 매년 장애인 고용부담금을 고용노동부장관에 신고·납부하도록 규정하고 있다.

재판부는 "구 장애인고용법이 정한 '사업주'란 사업을 실질적으로 경영하는 법주체를 의미한다"며 "사업주가 국내에서 여러 사업장을 경영하는 경우, 장애인 의무고용률 준수 여부는 원칙적으로 그 사업주가 경영하는 모든 사업장의 근로자 수를 합산해 판단한다"고 설명했다.

그러면서 "원고는 3개 의료기관에서 근무하는 근로자와 직접 근로계약을 체결해 실질적인 경영을 하는 주체로, 해당 의료기관은 원고가 운영하는 각각의 시설 또는 사업장에 불과하다"며 "구 장애인고용법상 3개 의료기관 사업주는 원고이고, 장애인 의무고용률 준수 여부는 원고가 운영하는 3개 의료기관의 상시 근로자 수를 합산하여 판단하여야 한다"고 지적했다.

앞서 2심은 "군립병원과 시립병원은 원고가 직접 운영하는 B의원과 별개 독립된 사업장으로 회계와 인적·물적 구성이 분리되는 등 실질적으로 다르게 운영된다"며 "각 의료기관이 전체로서 독립성을 갖춰 경영상 일체를 이루고 있다 평가하기 어려워 장애인 고용의무 관련 상시 근로자 수는 각 의료기관별로 산정돼야 한다"고 판단했다.

회사가 입사 지원자에게 합격 통보를 하지 않았더라도 4대보험 취득신고와 기술자 등록을 마쳤다면 채용의사를 명확히 드러낸 것이어서 이후 불합격 사실을 고지했다면 부당해고에 해당한다는 판결이 나왔다.

대구지법 민사12부(재판장 최운성 부장판사)는 윤모씨가 A주식회사를 상대로 낸 해고무효확인 및 임금 청구소송(2018가합972)에서 "회사는 밀린 임금 4200만원을 지급하라"며 최근 원고일부 승소판결했다.

A사는 2017년 9월 인터넷 구직 사이트에 전기공사기술자를 모집한다는 채용공고를 내면서 '경력은 무관하며 월급은 350~400만원 사이, 근로기간은 12개월로 한다'는 내용을 기재했다. 한 달 뒤인 10월 전기 기술자인 윤씨는 A사에 지원해 면접을 보았는데 회사는 "근무는 11월 1일부터 시작한다. 경력증명서를 제출하라"고 요구했다. 나흘 뒤에는 윤씨에 대한 4대보험 취득신고와 회사 기술자 등록까지 마쳤다. 그런데 10월 31일 A사는 윤씨가 경력증명서를 제출하지 않았다는 이유로 채용 불합격 통보를 했다. 윤씨는 경북지방노동위원회와 중앙노동위원회에 연이어 부당해고 구제신청을 했으나 각하 판정을 받았다. 이에 "부당 해고로 인해 받지 못한 임금을 달라"며 소송을 냈다.

A사는 "윤씨에게 최종 합격 통보를 확정적으로 한 적이 없다"며 "채용공고에 제출서류 준비물로 경력증명서를 써냈는데도 윤씨가 이를 내지 않아 불합격 처리할 수밖에 없었다"고 맞섰다.

재판부는 "일반적으로 4대보험 취득신고와 기술자 등록은 고용을 전제로 하는 것"이라며 "이 두 가지를 완료했다는 것은 윤씨에 대한 채용의사를 외부적·객관적으로 명확히 표명한 것으로 볼 수 있으므로 A사와 윤씨 사이의 근로계약 관계는 유효하게 성립됐다"고 설명했다.

이어 "A사는 상시 4명 이하의 사업장으로 근로기준법이 아닌 민법의 고용 관련 규정이 적용되는데, 민법 제661조는 '고용기간의 약정이 있는 경우에도 부득이한 사유가 있는 때에는 계약을 해지할 수 있다'고 규정한다"며 "'부득이한 사유'는 고용계약을 계속 존속시켜 그 이행을 강제하는 것이 사회통념상 불가능한 경우"라고 지적했다.

그러면서 "회사가 채용공고를 낼 때 경력 조건란에 '관계없음'이라고 적은 점 등을 고려할 때 경력이 채용에 꼭 필요한 조건은 아니었던 것으로 보인다"면서 "윤씨가 경력증명서를 제출하지 않은 점은 '부득이한 사유'에 해당하지 않고, 회사의 불합격 통보는 사실상 부당해고로 무효"라고 판시했다.

'아이돌봄 서비스'를 제공하는 기관에 소속된 아이돌보미들은 근로기준법상 근로자가 아니라는 판결이 나왔다. 아이돌보미는 출퇴근 시간과 근무 장소가 자율적이고, 자신의 의사에 반해 근로를 제공할 의무도 없기 때문에 서비스제공기관과의 종속노동관계를 인정할 수 없다는 취지다.

아이돌보미들의 근로자성 유무를 두고 1심과 2심 판결이 엇갈림에 따라 대법원 최종 판단이 주목된다.

광주고법 민사2부(재판장 유현중 부장판사)는 아이돌보미 김모씨 등 160여명이 A대학교 산합협력단 등 4개 기관을 상대로 낸 임금청구소송(2018나23307)에서 1심을 깨고 "아이돌보미는 근로기준법상 근로자가 아니다"라며 최근 원고패소 판결했다.

재판부는 "근로기준법상 근로자는 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하는 사람"이라며 "근로계약의 본질은 종속노동관계의 설정이고 이는 근로자가 자신의 노동력을 사용자의 처분에 맡기는 것을 의미한다"고 설명했다.

이어 "종속노동관계가 성립하려면 사용자에게 의해 근무시간과 근무 장소가 지정되고 여기에 구속을 받아

야 하는데, 김씨 등은 기관에 출퇴근할 의무가 없고 의사에 반해 근로를 제공할 의무도 없다"며 "기관과 근로일수 및 근로시간을 정한 적도 없고, 표준계약서에 정해진 활동기간 동안 돌봄서비스를 전혀 제공하지 않아도 무방하며, 활동 기간 동안 다른 직업을 가질 수도 있다"고 밝혔다.

그러면서 "김씨 등은 활동기간 동안에도 자신의 노동력에 대한 처분권을 온전히 가지고 행사할 수 있었다"며 "기관에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 근로를 제공했다고 볼 수 없어 근로기준법상의 근로자에 해당하지 않는다"고 판시했다.

김씨 등은 2013년부터 광주광역시 아이돌봄 서비스기관인 광주 동구·서구·남구·광산구 건강가정지원센터 등에 소속돼 아이돌보미로 활동해 왔다. 김씨 등은 기관에 처우 개선을 요구하면서 "근로자성을 인정하고, 연장수당, 야간수당, 연차수당 등을 지급하라"고 했지만 거절당하자 지난해 2월 공공연대 노동조합과 함께 "2013년 1월부터 2016년 10월까지 미지급 수당을 달라"며 소송을 내 1심에서 승소했다.

로스쿨 입학을 위해 업무 시간의 대부분을 개인 공부에 사용한 공무원을 해임한 것은 정당하다는 판결이 나왔다.

춘천지법 행정1부(재판장 성지호 부장판사)는 공무원 A씨가 태백시장을 상대로 낸 해임처분 취소소송(2019구합50715)에서 최근 원고패소 판결했다.

2002년 서기보로 임용된 A씨는 2018년 3월경부터 태백시에 있는 한 동사무소에서 근무하며 사회복지(통합사례관리) 업무를 담당했다. 그러나 A씨는 근무시간 8시간 중 6시간은 로스쿨 진학을 위해 민법 객관식 문제집을 푸는 데 썼다. 보다못한 팀장이 "근무하러 왔지 공부하러 온 것이 아니다"라며 타일렀으나, A씨는 "일하면서 책을 보는데 뭐가 잘못이냐"며 반발했다. 결국 태백시 인사위원회는 A씨가 지방공무원법 제48조의 성실의무를 위반했다고 판단해 그해 11월경 A씨를 해임처분했다. A씨는 이에 불복해 "근무 시간 중 민법 문제집을 본 사실은 있으나 맡은 업무를 소홀히 하지 않았다, 동장도 오히려 '업무를 충실히 하고 틈틈이 책을 보라'고 공부를 독려했다"고 주장하며 소송을 냈다.

재판부는 "A씨는 태백시로 처음 발령받은 때부터 팀장에게 '하루 4~6시간 이상 법공부를 하도록 해달라', '법 공부를 할 때는 나를 건드리지 말아달라'고 얘기하며 하루 1건의 사례관리 상담업무만 처리하면서 업무 시간 대부분을 개인 공부에 할애했다"고 밝혔다. 이어 "A씨와 동일한 업무를 맡고 있는

동료 직원은 업무 특성상 4~5시간씩 개인시간을 보내면서 업무를 성실히 해내는 것은 불가능하다고 진술했다"고 설명했다.

그러면서 "동장이 '틈틈이 책을 보라'고 말한 사실이 있다고 하더라도 업무시간 8시간 중 6시간을 개인 공부에 쓰는 행위까지 용인하거나 독려했다고 볼 수 없다"며 "A씨의 직무 태만으로 인해 복지서비스를 받아야 할 태백시 주민들이 입은 피해가 크므로 해임은 정당하다"고 판시했다.

FIRST