

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
- 산업폐해

## 사회보험과 개정법령

고용보험 미가입자 특별재진신고기간 운영

[보도참고] 직장 내 괴롭힘 근로복지넷에서 무료상담 받으세요(190718)

고용보험 미적용자 출산급여

영유아보육법 시행령 일부개정령(안) 입법예고 보건복지부공고 제2019-596호

재량근로시간제 대상업무 개정(안) 행정예고

근로자퇴직급여 보장법 시행규칙 시행 2019. 10. 27

고용보험 및 산업폐해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙 시행 2019. 7. 16

고용보험법 시행규칙 시행 2019. 7. 16

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령 시행 2019. 7. 16

근로기준법 시행령 시행 2019. 7. 16

국민건강보험법 시행령 시행 2019. 8. 1

## 행정해석과 판례소식

프리랜서 업무위임계약을 체결하고 근무한 아나운서는 근로자에 해당하고, 2년을 초과하여 사 용하고도 계약기간 만료를 이유로 예고한 것은 부당해고이다

명예퇴직수당 지급대상자로 결정되고, 의원면직 후 수사기관에서 수사가 진행중이라는 잠정적 사유로 명예퇴직수당 지급대상자 결정 취소처분이 가능한지 여부

'외사 상대 소송 · 진정시 성과급 감액' 단체협약... '근로자의 재판청구권 침해'

'특수직업소' 노조원을 일반직업소로 변경해도 부당 전보 아니다

'근속수당 통상임금에서 제외' 합의 후 추가 요구에도 신의칙 위반 아냐

## 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)), 고용산재보험토털 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)

### [보도참고] 직장 내 괴롭힘 근로복지넷에서 무료상담 받으세요(190718)

- 근로복지공단(이사장 심경우)은 ‘직장 내 괴롭힘 금지법(근로기준법)’과 관련하여 EAP(근로자지원 프로그램) 상담서비스에 ‘직장 내 괴롭힘’을 포함하여 무료로 제공하고 있다.
  - ※ 근로자지원프로그램(EAP, Employment Assistance Program): 근로자가 느끼는 다양한 고민에 대해 상담, 코칭 등의 기법을 통해 해결 지원
  - ※ 12개 상담분야: 직무 스트레스, 조직 내 갈등, 업무 과다, 건강 관리, 정서·성격, 자녀양육(부부관계), 재무관리, 법률관계, 학업정보, 경력지원, 양성평등, 직장 내 괴롭힘
- 공단은 2009년부터 EAP 상담서비스를 무상으로 제공하고 있으며, 과중한 업무, 직장 내 인간관계, 자녀 양육, 건강관리, 성격 문제 등이 고민인 직장인들이 EAP 상담서비스를 이용해 왔으며, 상담 건수는 올해 6월말까지 총 77,720건에 이른다.
- 상시 300인 미만 사업장 소속 근로자라면 누구나 근로복지넷([www.workdream.net](http://www.workdream.net)) 회원 가입 후 이용할 수 있으며, 상담은 위탁 전문기관의 전문 상담사를 통해 제공되며, 상담 내용은 철저히 비밀로 보장된다.

## [보도참고] 직장 내 괴롭힘 근로복지넷에서 무료상담 받으세요(190718)

- 상담방법은 게시판, 단문, 전화(화상) 등 온라인 상담뿐 만아니라, 인터넷(근로복지넷) 신청 후 상담사와 협의하여 내방 또는 방문으로 진행하는 오프라인 상담도 가능하다.
- 다만, 근로복지공단은 직장 내 괴롭힘 등에 업무 저해요인을 해결하도록 무상으로 상담만 제공할 뿐, 신고기관이 아님에 유의하여야 한다.
  
- 근로복지공단 심경우 이사장은 “직장 내 괴롭힘 금지법 시행에 앞서 관련 상담 서비스를 추가함으로써, 근로자들이 쉽고 빠르게 상담을 받아 고민을 해결 할 수 있도록 하였다.”고 밝히며,
  - “앞으로도 공단은 수요자 중심의 맞춤형 서비스를 적극적으로 발굴하고 개발·운영하여 중소기업 근로자들이 체감할 수 있게 노력할 것”이라고 강조했다.
  
- EAP 상담과 관련된 자세한 사항은 근로복지넷(www.workdream.net)에 접속하거나, 공단의 위탁기관인 (사)한국EAP협회(070-4888-6471)로 문의하면 알 수 있다.

## 고용보험 미적용자 출산급여

고용보험 미적용자 출산급여란?

소득활동을 하지만, 고용보험 미적용으로 ‘출산전후휴가급여’를 받지 못하는 여성에게 출산급여를 지원하는 제도입니다.(유산·사산의 경우 포함)

지급요건

출산전 18개월 중 3개월 이상, 그리고 출산일 현재도 소득활동을 하고 있어야 하며 소득이 발생하여야 합니다.

출산일 현재의 소득활동 유형

근로자 (①유형) 출산전 30일 이상 고용보험에 가입하고 있고, 고용보험의 출산전후휴가급여 지급요건(출산전후휴가가 끝난 날 이전에 피보험단위기간이 통산 180일 이상)을 미충족한 근로자

(②유형) 고용보험법상 고용보험 적용제외 사업 근로자 및 적용제외 근로자

- 농·임·어업 분야 상시 4인이하 비법인 사업의 근로자

- 총공사금액 2천만원 미만 공사, 연면적 100㎡ 이하 건축 또는 200㎡ 이하 건축물의 대수선 공사에 종사하는 근로자

\* 고용보험법 적용제외 사업의 입증 : 관련 업종이 명시된 사업자등록증 또는 공적기관 등이 발급한 확인서 (농업경영체등록확인서, 축산업허가증, 어업경영체등록확인서, 어업허가증, 임업후계자증서, 공사금액이 명시된 도급계약서 등)

- 소정근로시간이 월 60시간(주 15시간) 미만인 근로자 등

(③유형) 고용보험 미성립 사업장 소속의 고용보험 미가입 근로자(고용보험 가입 의무가 있는 사업장이지만 성립신고를 하지 않아, 소속 근로자 또한 피보험자격을 갖지 못한 경우)

## 고용보험 미적용자 출산급여

1인사업자 (④유형) 1인사업자로서 출산일 전전년도~당해년도 사업에 대한 세금신고(부가세, 소득세) 사실이 있는 자

- \* 1인사업자는, 출산일 현재 피고용인 및 공동사업자 없이 단독으로 소득활동을 하는 경우입니다
- \* 부동산임대 관련한 소득활동은 불인정합니다

(⑥유형) 1인사업자로서 출산일 전전년도~당해년도 사업에 대한 세금신고 사실이 없는 자  
그 밖의 소득활동을 하는 여성 (⑥유형) 사업자등록증이 없는 특수고용직, 프리랜서 등

### 신청서류

출산(또는 유산·사산) 사실 및 출산일 현재의 소득활동 여부를 확인할 수 있어야 합니다. (공통)

- 고용보험 미적용자 출산(유산·사산)급여 신청서,
- 출산자녀가 등록된 주민등록표등본(유산·사산한 경우는 임신기간이 명시된 의료기관 진단서),
- 출산 전 18개월 중 3개월 이상의 소득활동한 증빙자료(사업 또는 노무제공 입증자료 및 소득발생 입증자료)
- \* 일용직근로자 및 고용보험법적용제외자(②유형)는 출산전 1개월 중 10일 이상 근로한 사실을 입증하면 '출산일 현재 근로'하는 것으로 인정합니다.

(②유형, ③유형) 고용보험 미가입 확인서(소정 양식, 사업주가 작성), 재직증명서, 급여이체내역(통장 사본)

### (④유형)

- 사업자등록증
- 출산한 해의 전전년도~당해년도 사업활동에 대한 세금신고 사실을 확인할 수 있는 서류(1건 이상) 예) 부가가치세과세표준증명원, 부가가치세면세사업자수입금액증명, 소득금액증명원 또는 표준 재무제표증명원

### (⑤유형)

- 사업자등록증
- 출산일 이전 18개월 중 3개월 이상 소득발생 증빙자료 예) 카드매출영수증, 매출세금계산서 등

### (⑥유형)

- 소득활동 증빙자료 : 예) 근로계약서, 도급계약서, 재직증명서, 경력증명서 등
- 출산일 이전 18개월 중 3개월 이상 소득발생 증빙자료 : 예) 노무제공의 대가 입금내역, 소득세원천징수 내역 등
- \* 과거에 근로자 또는 사업자 경력이 있더라도, 현재 ⑥유형에서의 소득발생 사실을 반드시 1건 이상 증빙해야 함

담당공무원으로부터 요건확인을 위한 추가서류 제출 요구가 있을 수 있습니다.

## 고용보험 미적용자 출산급여

### 신청방법

고용보험 홈페이지(www.ei.go.kr, 인증서로 회원가입 필요) 또는 가까운 고용센터에 방문신청 및 우편신청이 가능합니다

### 신청시기 및 횟수

신청시기 : 출산일 포함 31일째 되는 날부터 신청가능하고, 출산일로부터 1년 이내 신청해야 합니다.  
(기간 내 신청하지 않으면 소멸됩니다)

신청횟수 : 신청기간 내 1번만 신청합니다.

### 급여지급

출산(유산·사산)일 포함 31일째 되는 날 1회차 50만원 발생, 61일째 되는 날 2회차 50만원 발생, 91일째 되는 날 3회차 50만원의 출산급여가 발생하고, 신청(1회만)에 따라 요건확인 후 지급됩니다.

\* 유산·사산한 경우는 임신기간에 따라 급여수준과 지급횟수가 다릅니다.

(임신기간 15주까지는 30만원 1회, 16~21주는 50만원 1회, 22~27주는 50만원씩 2회, 28주 이상이면 50만원씩 3회 지급)

신청접수 후 14일 이내 지급여부를 결정하여, 신청서에 기재한 본인 계좌로 지급됩니다.

\* 신청시 제출한 증빙자료로 요건확인이 곤란할 경우 보완 요청이 있을 수 있고, 처리기간은 그만큼 연장됩니다.

※ 제도 시행일(2019년 7월 1일) 전 출산자에 대한 특례

출산급여는 출산일 포함 31일째·61일째·91일째 되는 날 각각 1~3회차 지급분이 발생하며, 2019년 7월 1일 이후 도래하는 회차분을 지급받게 됩니다.

→ 출산일자가 4.2~5.1일이면 7.1일 이후 '3회차'가 발생하므로 50만원 1회(1회차와 2회차는 발생일이 7.1일 전이므로 부지급), 출산일자가 5.2~5.31일이면 7.1일 이후 '2회차'와 '3회차'가 발생하므로 50만원씩 2회(1회차는 발생일이 7.1일 전이므로 부지급), 출산일자가 6.1일 이후라면 50만원씩 3회 모두 지급됩니다.

유산·사산한 경우도 동일하지만, 임신기간에 따라 발생하는 회차 수와 급여가 상이합니다.

## 영유아보육법 시행령 일부개정령(안) 입법예고 보건복지부공고 제2019-596호

### 1. 개정이유

직장어린이집 설치의무 미이행 사업장에 대하여 직장어린이집 미설치 기간과 사유 등을 고려하여 이행강제금 금액을 100분의 50의 범위에서 가중할 수 있도록 영유아보육법이 개정되어 구체적인 기준 규정

## 영유아보육법 시행령 일부개정령(안) 입법예고 보건복지부공고 제2019-596호

### 2. 주요내용

직장어린이집 미설치 기간·사유 등을 고려하여 이행강제금을 100분의 50의 범위에서 가중하여 부과할 수 있도록 구체적인 기준 마련 (안 별표1의3 2호 신설)

## 재량근로시간제 대상업무 개정(안) 영정예고

### 1. 개정이유

- 산업환경의 변화에 따라 업무의 수행방법 및 시간배분 등에 있어 사용자의 구체적인 지휘·명령이 곤란하거나, 노동자에게 상당 부분 재량권을 인정할 필요가 있는 전문적 업무가 지속적으로 증가하면서, 근로기준법 제58조제3항에 따른 재량근로시간제의 대상이 되는 업무의 조정이 필요하다는 의견이 지속적으로 제기됨
- 이에 현행 고시로 정한 재량근로시간제 대상업무를 그 간의 법·제도 변화, 산업현실 등을 고려하여 정비하려는 것임

### 2. 주요내용

- 현행 고시에서 재량근로시간제 대상업무로 정한 ‘회계·법률사건·납세·법무·노무관리·특허·감정평가’에 ‘금융투자분석’ 및 ‘투자자산운용’ 업무를 추가

## 근로자퇴직급여 보장법 시행규칙 시행 2019. 10. 27

### ◇ 개정이유 및 주요내용

퇴직연금사업자가 가입자에게 운용현황의 구체적인 내용을 알려야 하는 기한의 적정성을 확보하기 위해 그 기한을 확정기여형퇴직연금의 부담금이 납입 예정일부터 1개월 이상 미납된 경우 등 그 사유가 발생한 날부터 7일 이내이던 것을 앞으로는 10일 이내로 연장하고, 퇴직연금규약서의 기재 항목 중 퇴직연금규약의 심사에 불필요한 평균재직기간, 임금체계 및 도입 사유 등의 항목을 삭제하는 등 퇴직연금규약 신고서를 간소화하는 한편, 그 밖에 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임.

## 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙 시행 2019. 7. 16

### ◇ 개정이유 및 주요내용

고용보험과 산업재해보상보험의 보험관계 성립신고 하려는 사업주가 「소득세법 시행령」에 따라 근로소득에 대한 원천징수이행상황신고서를 제출한 경우에도 해당 신고서를 제출한 날에 보험관계 성립신고서를 제출한 것으로 보도록 하고, 사업주가 체납 보험료 분할 납부 신청 시 재산목록을 제출하도록 하는 것을 폐지하는 내용으로 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」이 개정됨에 따라 보험료 분할납부 승인신청서에 재산목록을 첨부하도록 하는 규정과 관련 별지 서식을 삭제하는 한편, 그 밖에 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임.

## 고용보험법 시행규칙 시행 2019. 7. 16

### ◇ 개정이유 및 주요내용

육아휴직기간 중에 취업한 사실을 기재하지 않거나 거짓으로 기재하여 육아휴직 급여를 받았거나 받으려 한 사람에 대해서는 위반횟수 등을 고려하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 육아휴직 급여 지급 제한 범위를 달리 정할 수 있도록 하는 등의 내용으로 「고용보험법」이 개정됨에 따라, 육아휴직 등의 기간 중 취업한 사실을 적지 않거나 거짓으로 적은 것이 1회인 경우 해당 취업한 기간 동안에 해당하는 육아휴직 등의 급여를, 2회인 경우 두 번째 취업한 사실이 있는 월의 육아휴직 등의 급여를, 3회인 경우 세 번째 취업한 사실을 적지 않거나 거짓으로 적어 육아휴직 등의 급여를 지급받았거나 받으려고 한 날 이후의 모든 육아휴직 등의 급여 지급을 제한하는 한편, 그 밖에 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임.

## 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령 시행 2019. 7. 16

### ◇ 개정이유 및 주요내용

사용자가 외국인근로자에게 기숙사를 제공하는 경우에는 「근로기준법」에 따른 기준을 준수하고, 외국인근로자와 근로계약을 체결할 때 외국인근로자에게 기숙사의 구조, 설비 및 설치 장소 등의 정보를 사전에 제공하도록 하는 내용으로 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」이 개정(법률 제 16274호, 2019. 1. 15. 공포, 7. 16. 시행)됨에 따라, 사용자는 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 「근로기준법 시행령」에 따른 기숙사의 설치 및 운영에 관한 사항 등의 정보를 제공하도록 하는 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하려는 것임.

## 근로기준법 시행령 시행 2019. 7. 16

### ◇ 개정이유 및 주요내용

사용자는 부속 기숙사를 설치·운영할 때 기숙사의 구조와 설비, 기숙사의 설치 장소 등에 관하여 대통령령으로 정하는 기준을 충족해야 하는 등의 내용으로 「근로기준법」이 개정(법률 제16270호, 2019. 1. 15. 공포, 7. 16. 시행)됨에 따라, 기숙사에는 화장실, 목욕시설 및 채광·환기를 위한 적절한 설비 등을 갖추도록 하고, 근로자의 안전하고 쾌적한 거주가 어려운 장소에는 기숙사를 설치하지 못하도록 하며, 기숙사에 기숙하는 근로자가 감염병에 걸린 경우 침실·침구 등에 대하여 소독 등 필요한 조치를 하도록 하는 등 부속 기숙사의 설치·운영 기준을 보다 구체적으로 마련하는 한편, 그 밖에 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임.

## 국민건강보험법 시행령 시행 2019. 8. 1

### ◇ 개정이유 및 주요내용

지역가입자의 보험료 산정 기준이 조정되어 보험료가 인상된 지역가입자 또는 피부양자 자격의 인정 기준이 조정되어 지역가입자가 된 사람의 보험료를 2022년 6월분까지 한시적으로 감액하되 그 자격이 변동된 경우에는 이러한 감액을 중단하고 있는바, 이재민이 되어 「의료급여법」에 따른 의료급여 수급권자가 되었다가 다시 지역가입자가 된 경우에는 그 자격이 변동된 경우에서 제외하여 보험료 감액을 원래대로 받을 수 있도록 하려는 것임.

## 행정해석과 판례소식

**프리랜서 업무위임계약을 체결하고 근무안 아나운서는 근로자에 해당하고, 2년을 초과하여 사용하고도 계약기간 만료를 이유로 예고한 것은 부당해고이다**

서울행법  
2018구합74686

【요 지】 1. 참가인(계약직 아나운서)이 원고(방송국)의 근로자인지 여부

근로기준법상 근로자에 해당하는지 아닌지는 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지보다 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지에 따라 판단하여야 한다. 여기에서 종속적인 관계가 있는지는 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무 수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 당하는지, 노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행하게 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, 노무제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지와, 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 근로소득세를 원천징수하는지 등의 보수에 관한 사항, 근로제공 관계의 계속성과 사용자에게 대한 전속성의 유무와 정도, 사회보장제도에 관한 법령에서의 근로자 지위 인정 여부 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하여야 한다. 다만, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 마음대로 정할 여지가 크다는 점에서, 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 안 된다.

다음과 같은 사정을 종합하여 보면, 원고는 일방적으로 참가인의 업무 내용을 지시하고 업무 형태, 업무 환경 등을 지정하는 등 지속적으로 참가인의 업무수행을 지휘·감독할 수 있는 우월한 지위에 있는 것이고, 참가인은 임금을 목적으로 원고에게 종속적인 지위에서 근로를 제공한 근로자임을 인정할 수 있다.

① 원고는 이 사건 계약(프리랜서 업무위임계약, 출연계약) 기간 동안 참가인의 업무 내용을 구체적으로 지시하고 그 업무 수행에 관여하였다. 참가인은 이 사건 계약의 내용대로 원고가 제작하는 뉴스 프로그램의 앵커와 리포터로 나섰고, 그 업무 수행을 위하여 원고가 일방적으로 정한 시간에 사전 연습을 하여야 했으며, 사전 연습 이후에는 물론 방송이 이루어진 뒤에도 그가 수행한 업무 내용에 대하여 세부적인 수정 지시를 받았다. 원고는 참가인에게 뉴스 프로그램의 앵커 및 리포터로서 수행하여야 할 것과 다소 거리가 있는 업무로서 원고에 대하여 종속적인 관계에 있는 아나운서 직원이 아니라면 수행하지 않을 업무에 관하여도 여러 차례 지시하였다.

② 참가인은 원고가 제작하는 방송 프로그램에만 출연하여야 하므로 참가인과 원고의 관계는 전속적이고 배타적이었다.

③ 원고는 이 사건 계약 기간 동안 참가인에게 고정적인 사무공간과 개인 사물함 등 편의시설을 제공하였고, 다른 원고 직원들이 근무하는 장소가 위 사무공간과 구분되지 않았다.

④ 원고는 이 사건 업무위임계약에서 참가인에게 연 55,020,000원의 고정된 급여를 지급하기로 하

**프리랜서 업무위임계약을 체결하고 근무한 아나운서는 근로자에 해당하고, 2년을 초과하여 사용하고도 계약기간 만료를 이유로 해고한 것은 부당해고이다**

**서울행법  
2018구합74686**

였고, 이는 참가인이 받은 급여가 근로 자체의 대상적 성격을 가지고 있음을 추단하는 강력한 근거가 된다.

⑤ 원고는 참가인의 휴가를 비롯한 근로관계 전반에 걸쳐서도 우월한 지위에서 지휘·감독 권한을 행사하였다.

**2. 이 사건 해고가 부당해고인지 여부**

참가인은 이 사건 계약(프리랜서 업무위임계약, 출연계약)에서 정한 기간 동안 원고에게 근로를 제공하기로 한 근로자, 즉 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에서 말하는 기간제근로자인데, 원고는 이 사건 계약을 거듭 갱신하면서 참가인을 2012.4.9.부터 2017.12.31.까지 2년이 넘는 기간 동안 사용하였으므로 참가인은 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보아야 한다.

원고는 참가인에게 이 사건 계약이 기간만으로 종료되었음을 이유로 이 사건 해고를 통보하였는바, 참가인은 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자이므로 원고가 들고 있는 해고 사유(계약기간 만료)는 근로기준법 제23조에서 말하는 정당한 이유가 되지 아니하므로 이 사건 해고는 부당해고이다.

**명예퇴직수당 지급대상자로 결정되고, 의원면직 후 수사기관에서 수사가 진행중인 라는 잠정적 사유로 명예퇴직수당 지급대상자 결정 취소여부가 가능한지 여부**

**대법 2016두54862**

【요 지】 감사기관과 수사기관에서 비위 조사나 수사 중임을 사유로 한 명예퇴직수당 지급대상자 취소 결정은 특별한 사정이 없는 한 아직 면직의 효력이 발생하지 않아서 공무원의 신분을 잃지 않은 상태의 명예퇴직수당 지급대상자가 그 처분 대상임을 전제한다고 봄이 타당하다. 그 이유는 다음과 같다.

① 「국가공무원 명예퇴직수당 등 지급 규정」 제3조제3항제3호, 제9조는 명예퇴직 지급대상자로 결정된 사람이 명예퇴직수당 지급신청기간 이후부터 ‘명예퇴직일’까지 사이에 단순히 감사원의 비위 조사나 수사기관의 수사를 받게 된 사정만 발생해도 명예로운 퇴직에 장애가 될 가능성이 있다고 보아, 그 혐의 유무에 관한 결론이 나지 않은 잠정적인 상태인데도 명예퇴직수당 지급대상자 결정을 일단 취소할 수 있도록 정하고 있다. ‘명예퇴직일’까지의 잠정적 사유만으로 명예퇴직수당 지급대상자 결정을 취소할 수 있다는 의미는 그 취소의 시기를 ‘명예퇴직일 전’까지 제한한 것으로 새기는 것이 타당하다. 명예퇴직수당 지급대상자 결정이 취소되더라도 대상 공무원은 공무원 직을 그대로 유지할 수 있으므로, 그 수사절차가 불기소처분 등으로 종료되기를 기다린 후에 다시 명예퇴직수당 지급신청을 할 기회를 가질 수 있다. 그런데 명예퇴직의 효력 발생 여부와 관계없이 언제든지 잠정적 사유를 이유로 명예퇴직수당 지급대상자 결정을 취소할 수 있다고 해석할 경우 취소결정의 시기에 따라 명예퇴직수당 지급을 재신청할 수 있는 기회가 아예 박탈될 수 있고 이는 입법자가 예정한 것으로 보기 어렵다.

② 명예퇴직수당 지급대상자로 결정된 사람이 단순히 조사·수사를 받게 되었다는 사정만으로 명예퇴직수당 지급대상자 결정이 취소된다면, 대상자가 실제로는 어떠한 비위나 범죄를 저지르지 않은 경우에 그가 입게 될 손해는 단순히 명예퇴직수당 제도의 효율적 운용이라는 공익과 비교하더라도 훨씬

**명예퇴직수당 지급대상자로 결정되고, 의원면직 후 수사기관에서 수사가 진행중이라는 잠정적 사유로 명예퇴직수당 지급대상자 결정 취소처분이 가능한지 여부**

대법 2016두54862

썬 더 클 수 있다. 여기에서 한 걸음 더 나아가 이미 명예퇴직한 사람에 대해서도 명예퇴직수당 지급대상자 결정을 취소할 수 있다면, 명예퇴직수당을 지급받는 것을 전제로 정년 이전에 퇴직한 공무원의 기득권과 신뢰를 한층 더 크게 침해할 수 있다.

따라서 '수사나 조사 진행 중'이라는 잠정적 사유를 이유로 한 명예퇴직수당 지급대상자 결정취소 관련 규정의 해석에는 엄격해석 원칙이 적용되어야 한다. 명예퇴직일 이후에 무형의 처분 등을 받은 사람에 대해서 명예퇴직수당 재지급 신청을 허용하는 규정이 없으므로, 이러한 엄격해석 원칙을 관철할 필요성이 더욱 크다.

③ 이 사건 규정이 한정된 명예퇴직수당 예산을 효율적이고 형평성에 맞게 운용하고, 공정한 법 적용을 담보하는 취지에서 수사나 조사 중이라는 잠정적 사유까지 명예퇴직수당 지급대상자 결정 취소 사유로 규정한 데에 합리성이 없지는 않다. 그러나 그 제도적 취지는 명예퇴직의 효력이 발생하기 이전 단계에서 의원면직을 보류한 다음 최종적으로 비위나 범죄사실이 없음이 밝혀질 경우에는 다시 구제될 수 있음을 전제로 한다. 따라서 종국적으로 명예퇴직의 효력이 발생한 다음에는 이 사건 규정 제9조, 제3조제3항제3호는 적용될 여지가 없다.

④ 요컨대, 위와 같은 이 사건 규정들의 문언과 체계와 취지를 종합하면, 단순히 감사기관이나 수사기관 등의 조사·수사를 받고 있다는 잠정적 사유가 있음을 이유로 한 명예퇴직수당 지급대상자 취소 결정은 명예퇴직수당 지급대상자가 명예퇴직이나 의원면직 이전에 있는 경우에 한정된다고 보아야 한다.

⑤ 명예퇴직수당 지급대상자가 감사기관이나 수사기관 등의 조사·수사를 받고 있다는 잠정적 사유가 발생하였음에도 '명예퇴직일 전'까지 지급대상자 취소결정을 하지 못하고 명예퇴직수당을 지급한 경우에는 수사 및 재판 결과에 따라 국가공무원법 제74조의2 제3항제1호, 제1의2호, 제1의3호에서 규정한 환수사유에 해당하게 된 경우에만 명예퇴직 수당 환수처분을 할 수 있을 뿐이다.

**'회사 상대 소송·진정시 성과급 감액' 단체협약... '근로자의 재판청구권 침해'**

대구지방법원  
2018나319922

근로자가 회사를 상대로 진정이나 소송을 제기하면 성과급·격려금 등을 감액한다는 내용의 단체협약은 근로자의 재판청구권을 침해하는 '반사회질서 법률행위'에 해당하므로 무효라는 판결이 나왔다.

대구지법 민사8-3부(재판장 정지영 부장판사)는 이모씨 등 근로자 9명이 A회사를 상대로 낸 임금청구 소송(2018나319922)에서 "회사는 미지급한 성과급·격려금 1억500만여원을 지급하라"며 최근 원고승소 판결했다.

대구에서 자동차용 여과제(필터)를 제조·판매하는 A사는 2014년 1월경 노동조합과 성과급 지급기준을 정하는 단체협약 부속합의를 맺었다. 합의서에는 '회사를 상대로 금품을 요구하는 진정서·고소장을 제출하거나 소송을 제기해 당해 연도에 종결되지 아니한 자는 개인별 성과급의 10%만 지급한다'는 내용이 포함됐다. 또 같은해 7월경에는 격려금 지급에 관한 합의를 맺으면서 '회사를 상대로 소송 등의 민원을 제기한 자는 그 결과와 관계없이 격려금 지급 대상에서 제외한다'고 명시했다.

이씨 등은 2013년 "정기상여금 등이 통상임금에서 누락됐다"며 회사를 상대로 소송을 냈으나 2017년 12월경 법원에서 기각결정을 받았다. A사는 소송 중이던 기간 동안에 단체협약을 근거로 이씨 등에게 성과급 10%만 지급하고 격려금은 주지 않았다. 이씨 등은 "회사를 상대로 소를 제기했다는 이유만으로 성과급·격려금 지급에 있어 다른 직원들과 차별적 대우를 하고 있다"며 "미지급한 성과급·격려금을 달라"고 소송을 냈다.

재판부는 "협약자치의 원칙상 노동조합과 회사는 근로조건을 불리하게 변경하는 내용의 단체협약을 체결할 수 있고, 그 같은 노사간 합의는 무효라고 할 수 없다"고 하면서도 "민법 제103조는 '선량한 풍속 기타 사회질서에 위반한 사항을 내용으로 하는 법률행위는 무효로 한다'고 규정하고 있어 노사간의 단체협약에 반사회질서적인 조건 등이 붙어있다면 이는 무효가 될 수 있다"고 설명했다.

그러면서 "A사는 회사와의 관계에 있어 경제적 약자인 이씨 등이 소송을 제기했다는 이유만으로 성과급·격려금을 차등 지급하는 규정을 두고 있다"며 "단체협약상의 이런 지급기준은 이씨 등의 헌법상 권리인 재판청구권을 현저하게 침해해 법률행위가 선량한 풍속 기타 사회질서에 위반되므로 무효"라고 판시했다.

항운노조가 사전 협의 없이 노조원을 특수작업조에서 일반작업조인 현장작업조로 전직처분을 한 것은 부당한 전보조치가 아니라는 판결이 나왔다. 전보조치 전에 사전 협의절차가 없었더라도 전직처분에 따라 근로자가 받는 생활상 불이익이 현저하게 크지 않다는 취지다.

서울고법 행정7부(재판장 노태악 부장판사)는 전국항운노동조합연맹 제주특별자치도항운노동조합이 중앙노동위원회위원장을 상대로 낸 부당전보구제 재심판정 취소소송(2017누67461)에서 원고패소한 1심을 뒤집고 최근 원고승소 판결했다.

A씨는 2003년 7월 제주항운노조에 가입해 현장 작업조로 근무하다가 2006년 12월 특수작업조인 크레인 작업조에서 근무했다. 그러다 2016년 6월 A씨는 작업배치반장에게 같은 달 7일부터는 현장 작업조에서 근무하라는 유선상 통보를 받아 같은 해 8월 제주지방노동위원회에 전직처분이 부당하다며 구제를 신청했다. 제주지노위가 A씨의 구제신청을 인용하자 항운노조는 중앙노동위원회에 재심을 신청했다 기각당했다. 이에 반발한 항운노조는 2017년 7월 중노위를 상대로 소송을 냈다.

재판부는 "근로자에 대한 전보나 전직은 원칙적으로 인사권자인 사용자의 권한에 속하므로 업무상 필요한 범위 내에서는 사용자는 상당한 재량을 가진다"며 "업무상 필요에 의한 전보 등에 따른 생활상의 불이익이 근로자가 통상 감수해야 할 정도를 현저하게 벗어난 것이 아니라면 이는 정당한 인사권의 범위 내에 속하는 것으로서 권리남용에 해당하지 않는다"고 밝혔다.

그러면서 "특수작업조가 일반작업조보다 작업형태의 여유가 있고 육체적 활동이 덜 필요해 조합원들 사이에 더 선호된다"며 "그러나 일반 작업조에 배치됐다고 하더라도 종전과 작업장이 같아 생활근거지를 옮길 필요가 없고 급여 보수에 차이가 없어 불합리하다고 평가할 정도로 이른다고 보기 어렵다"고 설명했다.

이어 "전직처분 전 협의 절차 유무는 정당한 인사권 행사인지를 판단하는 고려 요소가 될 수 있는데 노조와 A씨 사이의 사전 협의 절차는 없었다"며 "하지만 노조의 규약 등에 근무조 변경 시 사전 협의에 관한 규정이 없었고 근무조 변경을 위한 협의 관행도 없었으며, 전직처분으로 인한 A씨의 생활상 불이익도 크지 않았던 점을 고려하면 사전 협의 절차를 거치지 않았다는 사정만으로 권리남용에 해당한다고 보기 어렵다"고 판시했다.

앞서 1심은 이 사건 전직처분이 상당히 이례적인 처분에 해당하고 아무런 협의절차가 없었다며 전직처분을 부당하다고 판단했다.

노사가 근속수당 등을 통상임금에서 제외하기로 합의하고 이를 전제로 임금을 정했다라도 이후 근로자가 수당을 통상임금에 포함시켜 법정수당을 추가 지급하라고 요구하는 것은 신의성실의 원칙에 위배되지 않는다는 대법원 판결이 나왔다.

대법원 민사1부(주심 박정화 대법관)는 A씨 등 20명이 B고속버스 회사를 상대로 낸 임금소송(2015다69846)에서 최근 원고패소 판결한 원심을 취소하고 사건을 서울고법으로 돌려보냈다.

B사는 근로자들과 근속수당, 승무수당, 근무급수당 등을 통상임금에서 제외하기로 단체협약을 맺었다. 이를 근거로 B사는 근속수당 등을 제외한 기본시급을 기준으로 통상임금을 산정해 퇴직금 등을 지급했다. A씨 등은 근속수당 등을 통상임금에서 제외하기로 한 노사합의는 근로기준법에 위반돼 무효라며 이를 통상임금에 포함시켜 퇴직금 등 미지급한 법정수당을 지급하라며 소송을 냈다. 이에 대해 B사는 "A씨 등의 요구는 노사합의에 반하고, 만성적자인 회사 사정상 과도한 재정적 부담을 안겨 신의칙상 허용될 수 없다"고 맞섰다.

재판부는 "단체협약 등 노사합의 내용이 근로기준법에 위반돼 무효인 경우, 노사합의가 무효임을 주장하는 것은 신의칙에 위배된다고 볼 수 없다"고 밝혔다.

이어 "특정 수당을 통상임금에서 제외하기로 한 노사합의가 일반화돼 이미 관행으로 정착된 경우가 아니라면, 노사가 이 같은 합의를 한 후 이를 전제로 임금수준을 정했다는 사정만으로는, 근로자 측이 미지급 법정수당을 구하는 것이 정의 관념에 비추어 용인될 수 없는 정도의 상태에 이르렀다거나 신의칙을 우선 적용하는 것이 수긍할 만한 사정이 있는 예외적 경우라 할 수 없다"고 설명했다.

그러면서 "B사의 경우 근속수당 등을 통상임금에서 제외하기로 한 일반적 관행이 정착됐다 보기 어렵다"며 "A씨 등이 근속수당 등을 통상임금에 가산해 추가 법정수당 및 퇴직금의 지급을 구하는 것이 신의칙에 위배된다고 할 수 없다"고 판시했다.

1심은 "A씨 등이 추가로 요구한 법정수당이 회사에 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 존립을 위태롭게 한다고 인정하기에 부족하다"며 원고일부승소 판결했다.

그러나 2심은 "A씨 등이 추가 법정수당과 퇴직금의 지급을 구하는 것은 노사가 합의한 임금수준을 훨씬 초과하는 예상외의 이익을 추구하고자 하는 것"이라며 "이는 회사 측에 예측하지 못한 새로운 재정적 부담을 지워 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업의 존립을 위태롭게 하게 하여 정의와 형평의

관념에 비추어 도저히 용인될 수 없으므로 신의성실의 원칙에 위배된다"며 B사의 손을 들어줬다.

'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 유현종 부장판사)는 아이돌보미 김모씨 등 160여명이 A대학교 산하협력단 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 사용자에 의해 근무시간과 근무 장소가 지정되고 여기에 구속을 받아야 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.