

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

[보도] 산재 신청서 작성 쉬워진다(190826)

[보도] 산재보험 부정수급 꼭! 신고해주세요(190902)

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행 2019. 10. 1

고용보험법 시행 2020. 8. 28

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙 일부개정령(안) 입법예고

행정해석과 판례소식

한국도로공사와 외주용역업체 소속 틀게이트 요금수납원들 사이에 파견근로관계가 인정된다

보장시간제 약정이 있는 경우 근기법에 따른 연장근로수당, 유일근로수당 산정 방법이 문제된 사건

예외에서 공사를 수행하다가 업무상 재해가 발생한 경우 산재보험법 제122조 예외파견자에 대한 특례 조항이 정한 보험가입 승인을 받지 않았다는 이유로 안 요양급여 부지급처분이 위법하다고 판단한 사례

만근 초과 근로일을 유일근로 가산수당의 대상이 되는 '유일' 로 볼 수 있는지(적극)

부정수급 청년인턴지원금 원수 청구는 민사소송 대상

대법원 "복지포인트"는 통상임금 아니다'

대법원 '주52시간 초과근무 여부 근로자 실제 근로시간 따져야'

사회보험과 개정법령

고용보험 미가입자 특별재진신고기간 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), 고용산재보험토털 서비스(total.kcomwel.or.kr), 4대사회보험 정보연계센터(www.4insure.or.kr) 등
- 문의처: 근로복지공단 콜센터(1588-0075) 또는 사업장 소재지 관할 근로복지공단 지사, 고용노동부 고객상담센터(국번없이 1350)

[보도] 산재 신청서 작성 쉬워진다(190826)

- 2019. 8. 26.부터 산업재해를 입은 노동자가 산재신청을 위해 작성하여 제출하는 신청서식이 대폭 간소화 된다.
- 근로복지공단(이사장 심경우)은 재해노동자가 산업재해로 인정받기 위해 공단에 제출해야 했던 신청서의 기재항목이 많고 작성이 어려워 재해 발생 후 신속하게 신청하기 어려운 측면이 있었으나 작성항목을 대폭 축소하여 신청서 작성 및 제출이 쉽도록 개선하였다고 밝혔다.
- 기존에는 재해노동자가 산재를 신청하기 위해서는 「요양급여 및 휴업급여 신청서」 서식을 작성하고, 공단이 정한 의료기관의 소견서를 첨부하여 제출해야 했으나,
- 처음 산재를 신청하는 입장에서는 기재항목이 지나치게 많고, 이해하기 어려워 재해노동자가 쉽게 작성하기 어렵다는 의견이 많았다.
- 이에 기존 45개의 기재항목으로 구성되어 있던 서식을 27개 항목으로 대폭 축소하고 반드시 작성하여야 하는 사항은 굵은 선으로 표시하는 등 재해노동자의 측면에서 작성이 용이하도록 개선하였다.
- 또한 기존에 공단이 정한 서식으로 제출해야 했던 의료기관의 소견서 역시 이를 제출할 수 없는

[보도] 산재 신청서 작성 쉬워진다(190826)

사정이 있는 경우에는 일반 진단(소견)서로 대체할 수 있도록 하여 보다 쉽게 산재신청을 할 수 있도록 하였다.

- 공단은 개정 서식(요양급여신청서)의 작성 방법을 동영상으로 제작하여 홈페이지, 유튜브 등을 통해 배포할 예정이며,
 - 아울러 산재보험 의료기관이 온라인(고용·산재보험 토털서비스)으로 산재신청을 대행하고 있는 경우가 많은데, 앞으로는 재해노동자가 직접 온라인을 통해 산재신청이 가능하도록 신청 경로를 확대할 예정이다.
- 심경우 이사장은 “작년 산재신청시 사업주 확인제도를 폐지한데 이어 이번 산재신청 서식을 간소화 함으로써 재해노동자가 보다 쉽게 산재를 신청할 수 있을 것으로 기대하며, 앞으로도 산재를 신청하는데 있어 제약이 되는 요소들을 지속적으로 개선해 나가겠다”고 말했다.

[보도] 산재보험 부정수급 꼭! 신고해주세요(190902)

- 근로복지공단(이사장 심경우)은 산재보험 부정수급에 적극 대처하기 위해 9월 한 달간 「산재보험 부정수급 신고 강조기간」을 운영한다.

사례1) 공장지붕 철거작업 중 사다리에서 떨어져 다리를 다친 재해경위로 산재보험금을 받은 ㄱ씨를 조사한 결과, 이웃집 감나무에 올라가서 감을 따던 중 떨어져 다친 사실을 숨기고 마치 일을 하다 다친 것처럼 재해경위를 조작하여 산재보험금을 받은 것으로 확인되어 요양승인 취소하고 배액징수(1억원) 결정 및 형사고발 조치

사례2) 배달 중 발생한 교통사고로 산재보험금을 받은 OO기업 소속 ㄴ씨를 조사한 결과, 타인의 명의를 빌려 사업장을 운영 및 임금체불 조사를 받는 등 실질적인 사업주임에도 불구하고 사고 이후 근로자로 조작하여 산재보험금을 받은 것으로 확인되어 요양승인 취소하고 배액징수(1억3천5백) 결정 및 형사고발 조치

- 위의 사례처럼 산재보험 부정수급은 명백한 범죄행위이나 사업주, 근로자 또는 제3자 등이 사고 경위 등을 치밀하게 조작·은폐하는 경우에는 부정수급 적발이 쉽지 않기 때문에 국민 여러분의 적극적인 신고(제보)와 관심이 매우 중요하다.
- 산재보험 부정수급 신고는 산재부정수급신고센터(전화 052-704-7474) 또는 근로복지공단 홈페이지(<http://www.kcomwel.or.kr>)를 통해 신고할 수 있으며,
- 신고자의 정보는 철저히 비밀로 보장하고, 조사결과 부정수급 사실이 확인되면 부당하게 지급된 액수에 따라 최고 3천만원까지 신고포상금을 지급한다.

- 그 동안 공단은 산재보험 부정수급 예방 및 적발을 강화하기 위해 기획조사, 유관기관간 긴밀한 협조 체제 구축, 예방교육, 전담인력 증원, 조직 확대 등 지속적으로 많은 노력을 기울여 왔다

○ 그 결과, 2018년 한 해 196건 적발되어 117억원이 환수 조치되었고, 335억원을 예방하는 성과

[보도] 산재보험 부정수급 꼭! 신고해주세요(190902)

를 거두는 등 최근(2016년~2018년)들어 매년 평균 400억원이 넘는 보험급여를 환수 및 예방하고 있다.

- 심경우 이사장은 “산재보험 부정수급은 사회안전망을 훼손하는 명백한 범죄행위로 피해가 직접적으로 보이지 않아 많은 국민들이 그 심각성 및 폐해를 알지 못하고 있다”고 말하며,
- 최근 산재보험 부정수급 유형이 점차 지능화·다양화 되고 있어 "공단의 노력만으로는 부정수급 적발이 쉽지 않으므로 산재보험 재정의 건전성과 선량한 근로자 보호를 위해 국민 여러분의 관심과 적극적인 신고(제보)를 당부 드린다”고 강조했다.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행 2019. 10. 1

◇ 개정이유

배우자 출산휴가 급여의 지급 근거를 마련하고, 배우자 출산휴가 기간을 확대하며, 육아기 근로시간 단축 제도의 기간 및 분할 사용 횟수 등을 개편하여 근로자 모성보호 제도를 강화하는 한편, 가족돌봄휴직의 요건이 되는 가족의 범위를 확대하고, 가족 돌봄을 위하여 긴급한 경우 사용할 수 있도록 가족돌봄휴가를 신설하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완함으로써 일·가정 양립의 활성화에 기여할 수 있도록 하려는 것임.

◇ 주요내용

가. 배우자의 출산을 이유로 휴가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에 해당하는 자에게 그 휴가기간에 대하여 통상임금에 상당하는 금액을 지급할 수 있도록 함(제18조제1항).

나. 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우 현재 5일의 범위에서 3일 이상의 휴가를 주던 것을, 10일의 휴가를 주도록 확대하고, 그 휴가기간 전체를 유급으로 함(제18조의2제1항).

다. 현재 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우 배우자가 출산한 날부터 30일 이내에 청구하도록 하던 것을, 90일 이내에 청구할 수 있도록 하고, 배우자 출산휴가를 1회에 한정하여 분할 사용할 수 있도록 함(제18조의2제3항, 제18조의2제4항 신설).

라. 육아기 근로시간 단축 시 단축 후 근로시간의 상한을 주당 30시간에서 주당 35시간으로 조정하고, 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 육아기 근로시간 단축의 기간에 가산할 수 있도록 함(제19조의2제3항 및 제4항).

마. 현재 1회에 한정하여 육아기 근로시간 단축을 분할 사용할 수 있도록 하던 것을, 횟수의 제한 없이 사용할 수 있도록 하되, 분할 사용한 1회의 기간은 3개월 이상이 되도록 하는 등 육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태를 개편함(제19조의4).

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행 2019. 10. 1

바. 가족돌봄휴직의 요건이 되는 가족의 범위에 조부모, 손자녀를 추가하되, 본인 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우에는 가족돌봄휴직을 허용하지 않도록 함(제22조의2 제1항).

사. 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위하여 필요한 경우 연간 10일의 범위에서 휴가를 사용할 수 있도록 하는 가족돌봄휴가 제도를 신설함(제22조의2제2항 및 제4항 신설).

아. 근로자가 자신의 가족이나 자신의 건강을 돌보기 위한 경우, 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하는 경우, 근로자의 학업을 위한 경우에 근로시간 단축을 사용할 수 있도록 하고, 근로시간 단축 중 근로조건 등에 관한 사항을 규정함(제22조의3 및 제22조의4 신설).

자. 배우자 출산휴가를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 하는 등 벌칙 규정을 정비함(제37조제2항제2호의2 신설).

고용보험법 시행 2020. 8. 28

◇ 개정이유

외환위기 이후 고용보험의 적용범위, 지원수준 등이 지속적으로 확대되어 왔으나 아직도 고용보험 제도의 사각지대는 광범위하게 존재하고 있고, 까다로운 수급조건, 낮은 소득대체율 등으로 인해 실업이라는 사회적 위험에 제대로 대처하지 못하고 있는 실정임.

이에 일정한 요건을 갖춘 단시간근로자에 대한 구직급여 수급 기준기간을 완화하고, 구직급여일액을 상향하며, 구직급여 소정급여일수를 연장하는 등 고용보험 제도를 개선하려는 것임.

한편, 구직급여를 반복적으로 또는 사업주와 공모하여 부정수급하는 행위를 예방할 필요가 있는바, 10년 동안 3회 이상 구직급여를 부정수급한 경우 3년의 범위에서 구직급여를 지급하지 않도록 하고, 사업주와 공모하여 부정수급을 한 경우에 대한 벌칙을 신설하는 한편, 모성보호 및 남성의 육아 참여를 증진하기 위하여 육아휴직 급여 및 육아기 근로시간 단축 급여 지급 요건을 조정하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임.

◇ 주요내용

가. 사업주가 피보험자격의 상실을 신고할 때 이직확인서를 고용노동부장관에게 제출하게 하는 제도를 폐지하고, 직업안정기관의 장이 신청인에 대한 수급자격의 인정 여부를 결정하는 데 필요하여 요청한 경우에만 이직확인서를 제출하도록 함(제16조 삭제, 제43조제4항 신설).

나. 고용노동부장관은 고용안정·직업능력개발 사업의 지원을 받은 자에게 잘못 지급된 지원금이 있으면 그 지급금의 반환을 명할 수 있도록 함(제35조제3항 신설).

다. 이직 당시 1주 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자가 일정한 요건에 모두 해당하는 경우의

구직급여 수급 기준기간을 종전의 18개월에서 24개월로 연장함(제40조제2항).

라. 구직급여일액은 수급자격자의 기초일액에 100분의 50을 곱한 금액에서 100분의 60을 곱한 금액으로 인상하고, 최저구직급여일액은 수급자격자의 기초일액에 100분의 90을 곱한 금액에서 100분의 80을 곱한 금액으로 조정함(제46조 및 제69조의5).

마. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 받은 사람이 구직급여를 받은 날 또는 실업인정의 신고를 한 날부터 소급하여 10년간 3회 이상 부정행위로 구직급여를 받지 못한 경우에는 3년의 범위에서 새로운 수급자격에 따른 구직급여를 지급하지 않도록 함(제61조제5항 신설).

바. 같은 자녀에 대하여 배우자가 30일 이상의 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 실시하지 아니하고 있을 것을 육아휴직 급여 및 육아기 근로시간 단축 급여 지급 요건으로 정하고 있던 현행 규정을 삭제함(현행 제70조제1항제2호 및 제73조의2제1항제2호 삭제).

사. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른 배우자 출산휴가를 받은 경우에 출산전후휴가 급여 등을 지급할 수 있는 근거를 마련함(제75조 및 제76조).

아. 사업주와 공모하여 부정한 방법으로 고용안정·직업능력개발사업 지원금 등의 급여를 받은 자와 공모한 사업주는 각각 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처하도록 함(제116조).

자. 구직급여 소정급여일수를 30일 연장함(별표 1 및 별표 2).

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 제19조제2항, 제40조, 제46조제1항, 제69조의5, 제75조, 제76조제1항, 제77조 후단, 별표 1 및 별표 2의 개정규정은 2019년 10월 1일부터 시행하고, 제70조제1항 및 제73조의2제1항의 개정규정은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙 일부개정령(안) 입법예고

1. 개정이유

외국인근로자가 작성하는 표준근로계약서상의 근로조건에 관한 사항 등을 사업장의 근로상황을 정확하게 반영하여 외국인근로자에게 충분한 정보 제공이 가능하도록 항목 등을 개선하고, 고용허가제 관련 민원서류 중 업무처리에 활용도가 높지 않은 작성 항목 등을 삭제하고, 복잡한 작성 서식을 단순화하여 민원인 편의 제고 및 업무담당자의 부담을 경감하는 등 운영상 나타난 일부 미비점을 개선 보완하려는 것임

2. 주요내용

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙 일부개정령(안) 입법예고

가. '외국인근로자 고용허가서 발급(재발급)신청서'(별지 제4호 서식) 개정

○ 고용허가서 발급(재발급)신청서의 사업장 정보 및 발급 요건 중 EPS 시스템을 통해 확인이 가능한 항목*을 삭제하고,

* 상시근로자수, 보험가입 내역, 내국인 구인노력, 내국인 구인노력 외 발급 요건 충족 여부 등

- 근로시간, 휴일·휴게 등 근로조건 세부 항목 작성 시 구분이 용이하도록 항목을 구분하는 실선 추가, '대행기관' 작성항목 추가, '작성방법' 재배치

나. '외국인근로자 고용허가서'(별지 제5호 서식) 개정

○ '외국인근로자 고용허가 발급(재발급)신청서' 서식 개정에 맞춰 동 서식의 근로시간, 임금 등 기재 항목 개정

다. '표준근로계약서'(별지 제6호 및 제6호의32 서식) 개정

○ 외국인근로자가 본인이 수행하게 될 업무를 명확히 알 수 있도록 직무내용을 구체적으로 기재하도록 명시

○ 수습기간 임금 지급기준 및 성수기 또는 비수기에 적용되는 근로시간 명시, 휴게시간 활용도 제고를 위해 휴게시간 및 횡수 등 작성 항목 추가

○ 임금 및 연장·야간, 휴일근로 시 지급하는 수당에 대한 지급 기준 추가 및 외국인근로자에게 제공하는 숙소 유형을 구체적으로 명시

○ 16개 송출국가 언어로 된 '표준근로계약서 서식'을 추가

라. '특례고용 외국인근로자(외국국적동포) 근로개시 신고서'(별지 제11호 서식) 개정

○ 사업주의 신고 부담을 완화하기 위해 신고 시 기 허가받은 내용 중 변경사항이 없는 항목은 작성하지 않도록 '유의사항' 내용 개정

마. '외국인근로자 고용변동 등 신고서'(별지 제12호 서식) 개정

○ 사업주가 신고하는 고용변동 신고서상 신고사유*를 법령에서 정하는 사유 반영, 사업장 업종 및 사업내용 등 불필요한 작성 항목 삭제

* 이탈, 사망, 근로계약 중도해지, 기타(부상 등)

바. '외국인근로자 고용사업장 정보변동 신고서(별지 제12호의2 서식) 개정

○ 신고서 항목중 EPS 시스템을 통해 확인 가능한 '업종', '사업내용', '상시근로자수' 등의 기재 항목을 삭제하고,

- '변동 후 사업장'에 대한 상세 정보를 추가하고, 신고 항목을 이해하기 쉽도록 용어를 단순화 하는 등 민원 편의 제고

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙 일부개정령(안) 입법예고

사. '취업기간 만료자 취업활동 기간 연장확인서'(별지 제12호의4 서식) 개정

- 취업활동 기간이 연장된 경우 사실관계를 반영하여 체류기간 만료일이 아닌 취업활동기간 만료일로 변경

아. '사업장 변경 신청서'(별지 제13호 및 제13호의2 서식) 개정

- 외국인노동자 신상정보* 및 입국 전후 경력 등 EPS시스템을 통해 확인이 가능한 항목을 삭제

* 키, 몸무게, 근로능력, 언어능력, 한국어 능력시험 점수 등

- 외국인 신원 확인을 위해 필요한 여권번호 작성 항목을 추가하고, 사진, 국적, 입국일 체류자격 등 작성 항목을 삭제하고, 임금 지급 관련 항목을 간소화하여 업무활용도 및 민원 편의 제고

- 사업장 변경 신청서 서식에 맞춰 영문 서식 개정

FIRST

행정해석과 판례소식

한국도로공사와 외주용역업체 소속 틀게이트 요금수납원들 사이에 파견근로관계가 인정된다

대법원

2017다219072외

판시사항

1. 피고(한국도로공사)와 용역계약을 체결한 외주사업체에 소속되어 피고가 관리하는 전국 도로의 각 요금소에서 근무한 수납원들이 피고에 대한 관계에서 파견근로자 보호 등에 관한 법률 상 파견근로를 제공한 것인지 여부(적극)
2. 파견근로자 보호 등에 관한 법률 상 직접고용간주되거나 직접고용의무가 발생한 이후 근로자가 외주사업체로부터 사직하거나 해고를 당한 경우, 그로 인해 이미 발생한 직접고용간주 또는 직접고용의무 효과가 소멸되는지 여부(소극)

재판요지

원고 근로자들이 피고 한국도로공사에 대한 관계에서 파견근로를 제공하였다고 보아, 파견법에 의하여 직접고용이 간주되었거나 피고에게 직접고용의 의무가 발생하였다고 판단하고, 위와 같이 직접고용관계의 성립이 간주되거나 사용사업주에게 직접고용의무가 발생한 이후 파견근로자가 파견사업주와의 관계에서 사직하거나 해고를 당하였다고 하더라도 이러한 사정은 원칙적으로 사용사업주와 파견근로자 사이의 직접고용간주나 직접고용의무와 관련한 법률관계에 영향을 미치지 않는다고 판단하여, 원심을 수긍한 사례

보장시간제 약정이 있는 경우 근로법에 따른 연장근로수당, 휴일근로수당 산정 방법이 문제된 사건

대법원 2018다244631

판시사항

노사 간에 실제 연장근로시간 또는 휴일근로시간과 관계없이 일정 시간을 연장근로시간 또는 휴일근로시간을 간주하기로 합의한 경우, 근로기준법에 따른 연장근로수당, 휴일근로수당 산정 방법

재판요지

근무형태나 근무환경의 특성 등을 감안하여 노사 간에 실제의 연장근로시간 또는 휴일근로시간과 관계없이 일정 시간을 연장근로시간 또는 휴일근로시간으로 간주하기로 합의하였다면 사용자로서는 근로자의 실제 연장근로시간 또는 휴일근로시간이 위 합의한 시간에 미달함을 이유로 근로시간을 다투는 것이 허용되지 않는다. 따라서 이러한 합의가 있는 경우 근로기준법상 통상임금을 기초로 구 근로기준법(2018. 3. 20. 법률 제15513호로 개정되기 전의 것) 제56조가 정한 기준에 따라 연장근로수당 또는 휴일근로수당을 산정할 때에는 실제의 연장근로시간 또는 휴일근로시간이 위 합의한 시간에 미달하더라도 합의한 시간을 기준으로 삼아야 한다.

예외에서 공사를 수행하다가 업무상 재해가 발생한 경우 산재보험법 제122조 예외파견자에 대한 특례 조항이 정한 보험가입 승인을 받지 않았다는 이유로 안요양급여 부지급처분이 위법하다고 판단한 사례

**서울영법
2019구단51881**

재판요지

이 사건 사업체는 여러 차례 해외 소재 공장의 냉난방공사 등을 도급받아 수행하여 왔는데, 현지에서 별도의 사업체를 설립하지 않고 자신의 책임과 계산 하에 직접 수행한 점, 사업주는 해외 공사를 수행하면서 근로자들과 함께 출국하여 직접 공사업무를 지시·감독하였고, 도급업체는 이 사건 사업체나 근로자들에게 업무지시를 한 사실이 없는 점, 원고들의 임금은 이 사건 사업체에서 지급이 이루어진 점 등의 사정들을 고려하여 보면, 원고들은 재해 발생 당시 근로 장소가 국외에 있는 것이었을 뿐 실질적으로는 이 사건 사업체에 소속되어 사업주의 지휘에 따라 근무한 것으로 봄이 타당하다. 따라서 원고들에게는 산재보험법이 적용된다 할 것이어서, 이와 다른 전제에 선 이 사건 각 처분은 위법하므로 취소되어야 한다.

만근 초과 근로일을 휴일근로 가산수당의 대상이 되는 '휴일'로 볼 수 있는지 (적극)

**대법원
2016다9704외**

재판요지

버스운전근로자인 원고들이 월간 근무일수 15일(만근) 초과일이 휴일임을 전제로 이러한 휴일의 근로 중 1일 8시간을 넘는 부분에 대한 휴일근로 가산수당을 청구한 사안에서, 원고들에게 적용되는 급여 조건표상 '연장', '야간' 외에 '휴일' 항목이 별도로 있고, 휴일수당란에 월간 근무일수 15일을 초과하여 근무하는 날마다 8시간분 기본급의 50%를 가산하여 지급하는 것으로 기재되어 있으며, 급여명세서에도 휴일수당을 연장수당, 야간수당과 별도로 명시하였고, 실제로 원고들은 만근일을 초과하여 근무한 날마다 8시간분 기본급의 50%에 해당하는 휴일수당을 지급받아 왔던 사정 등을 종합하면 피고들 사업장에서는 만근 초과 근로일을 '휴일'로 정하고 있다고 봄이 타당하고, 따라서 원고들의 만근 초과 근로일 근로는 근로기준법상 가산수당이 지급되어야 하는 휴일의 근로라고 보아야 한다고 판단하여 이에 반하는 원심을 파기한 사례

부정수급 청년인턴지원금 환수 청구는 민사소송 대상

대법원 2018다242451

청년인턴지원금을 뺏기기 수급한 회사에 환수 판결이 내려졌다. 문제의 회사는 국가로부터 청년인턴제 사업을 위탁받은 회사로부터 수급한 지원금에 대한 환수청구는 민사소송 대상이 아니라고 주장했지만 받아들여지지 않았다.

대법원 민사1부(주심 권순일 대법관)는 A사가 B사를 상대로 낸 청년인턴지원금 반환 청구소송(2018다242451)에서 최근 원고승소 판결한 원심을 확정했다.

고용보험법에 따라 국가로부터 중소기업 청년인턴제사업을 위탁받은 A사는 2009~2013년 B사와 청년인턴지원협약을 맺고 지원금 1억1400여만원을 지급했다. 협약서에는 'B사가 지침 및 협약을 위반해 부정·부당하게 지원금을 지급받은 경우 지방관서의 반환명령 또는 A사의 요구에 따라 반환해야 한다'는 규정이 포함됐다. 그런데 이후 B사는 인턴 30명의 임금을 부풀려 A사로부터 총 9900여만원을 지급받은 사실이 확인됐다. 이에 A사는 2013년 12월 B사에 부정수급한 5000여만원을 반환하라고 요구

했고, B사가 이를 거절하자 "지원금액 중 소멸시효기간 3년 이내 지원금인 2011년 이후 지급한 4700여만원을 반환하라"고 소송을 냈다. 고용보험법 제107조 1항은 '고용안전 및 취업촉진 지원금을 지급받거나 그 반환을 받을 권리는 3년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸한다'고 규정하고 있다.

재판에서는 A사가 B사를 상대로 낸 지원금 반환 청구가 민사소송 대상인지가 쟁점이 됐다.

재판부는 "보조급법상 보조사업자가 중앙관서의 장 또는 지방자치단체의 장인 경우에만 반환명령의 대상이 된 보조금을 강제징수할 수 있도록 유보하고 있다"며 "따라서 A사가 보조금수령자(B사)를 상대로 보조금 반환을 요구하더라도 B사가 이를 따르지 않을 때에는 이를 강제징수할 수는 없다"고 밝혔다.

그러나 "A사가 B사에 보조금을 반환하라고 요구하는 것은 공권력의 행사로서의 '반환명령'이 아니라 대등한 당사자의 지위에서 계약에 근거한 의사표시"라며 "A사가 협약에 따라 B사에 지원금 반환을 요구하는 것은 의무 위반을 이유로 채무불이행 책임을 구하는 것에 불과하므로 민사소송 대상"이라고 판시했다.

앞서 1·2심도 "A사는 B사와의 협약을 근거로 부당하게 지급한 지원금의 반환을 구하고 있다"며 "협약은 자유로운 의사에 합치에 따라 체결된 민사상 계약의 법적 성격을 갖고 있어 A사는 B사에 대해 민사소송 방법으로 부당하게 지급된 보조금 반환을 구할 수 있다"고 판단했다. 그러면서 "B사는 청년인턴의 실제 임금이 130만원임에도 마치 150만원을 지급한 것과 같은 외관을 형성한 후 인턴들로부터 20만원을 돌려받고도 A사로부터 1인당 150만원의 50%인 75만원의 청년인턴지원금을 지급받은 것은 협약 반환규정의 '부정·부당하게 지원금을 지급받은 경우'에 해당한다"며 "B사는 A사에 지원금 4700여만원을 반환하라"고 판결했다.

공무원과 공기업 직원들에게 지급되는 '복지포인트'는 통상임금에 해당하지 않는다는 첫 대법원 전원합의체 판결이 나왔다. 사용 용도 및 기간이 제한돼 있고, 양도 가능성도 없어 임금으로 보기에 부적절하다는 것이다.

대법원 전원합의체(주심 김선수 대법관)는 22일 서울의료원에서 근무하는 강모씨 등 548명이 병원을 상대로 낸 임금청구소송(2016다48785)에서 원고일부승소 판결한 원심을 파기하고 원고패소 취지로 사건을 서울고법으로 돌려보냈다.

서울의료원은 '선택적 복지제도 운영지침'에 따라 2008년부터 직원들에게 온라인이나 가맹업체에서 사용할 수 있는 복지포인트를 근속연수에 따라 지급해왔다. 매년 1월 1일 공통포인트와 근속포인트를 근로자별로 배정한 뒤 1월과 7월에 균등 분할 지급하는 방식이다. 단, 복지포인트는 매년 12월 20일까지 사용하지 못할 경우 소멸하고 타인에게 양도를 금지했다. 한편 서울의료원은 복지포인트가 통상임금에 해당하지 않음을 전제로 연장근로수당, 야간근로수당, 연차휴가근로수당, 휴일근로수당을 계산해 직원들에게 지급했다. 이에 강씨 등은 '복지포인트도 통상임금에 해당한다'며 2010년 1월부터 3년간 수당을 재산정해 지급하라고 소송을 냈다.

재판에서는 복지포인트가 근로기준법이 정한 임금 및 통상임금에 해당하는지가 쟁점이 됐다.

1,2심은 "모든 직원에게 균등히 일정 복지포인트를 배정했고 직원들은 포인트로 자유롭게 물건 등을 구입했다"며 "복지포인트는 소정 근로의 대가이며 정기적·일률적·고정적으로 근로자에게 지급되는 것으로 통상임금에 포함된다"고 판단했다.

하지만 대법원은 "복지포인트는 여행, 건강관리, 문화생활 등 사용 용도가 제한되고 1년 내 사용하지 않으면 소멸되며, 양도 가능성이 없어 임금이라 보기 적절치 않다"며 "통상 복지포인트는 근로자의 근로제공과 무관하게 매년 일괄 배정되는데 우리 노사 현실에서 이런 형태 임금은 찾아보기 어렵고, 개별 사업장에서 단체협약이나 취업규칙 등에서 복지포인트를 보수나 임금으로 명시하지 않은 경우가 대부분"이라고 지적했다.

이어 "복지포인트의 전제가 되는 '선택적 복지제도'는 근로자의 임금 상승이나 임금 보전을 위한 것이 아니라, 기업 내 임금이 아닌 복리후생제도와 관련해 근로자의 욕구를 반영한 새로운 기업복지체계를 구축한 것"이라며 "선택적 복지제도의 연혁과 도입경위, 근거법령 등에 비춰 복지포인트를 임금이라 할 수 없다"고 설명했다.

반면 박상옥·박정화·김선수·김상환 대법관은 반대의견을 내고 "복지포인트는 근로기준법상 임금에 해당하고, 통상임금에도 해당한다"고 밝혔다.

이들은 "복지포인트는 계속적·정기적으로 배정되고, 단체협약이나 취업규칙 등에 사용자의 배정의무가 있으므로 근로의 대가로 지급되는 금품"이라며 "사용 용도에 다소 제한이 있지만 실질적으로 해당 금액이 통화로 지급되는 것과 다르지 않고 온라인 쇼핑사이트에서 복지포인트를 이용해 직접 물품을 구매할 수 있는 이상 근로자에 재산적 이익을 현실화하는 금품의 지급으로 봐야 한다"고 설명했다.

한편 김재형 대법관은 별개의견을 내고 "사용자가 근로자에게 복지포인트를 배정하고 근로자가 이를 사용하는 일련의 과정을 임금 지급으로 평가할 수 있다"며 "다만 사용자가 배정한 복지포인트 중 근로자가 실제 사용한 복지포인트에 해당하는 금액만 사용자의 임금 지급이 최종적으로 이뤄진 것으로 봐야 한다"고 했다.

대법원 관계자는 "다수 공공기관과 공기업이 운영하는 선택적 복지제도에 기초한 복지포인트가 근로기준법상 임금 및 통상임금에 해당하는지에 관해 하급심 판단이 엇갈리고 있는 가운데, 최초의 대법원 판결이 나왔다"며 "대법원은 하급심에서 판단이 엇갈려 왔던 복지포인트의 임금성 및 통상임금성을 부정하는 방향으로 논란을 정리했고, 향후 동일 쟁점 또는 유사 사안의 해석 지침이 될 것"이라고 설명했다.

근로자가 법정 근로시간인 주 52시간을 초과했는지 여부는 노사가 합의한 근무시간이 아닌 실제 일한 시간을 기준으로 따져야 한다는 대법원 판결이 나왔다. 근로자의 실제 근무시간을 기준으로 사용자가 근로기준법을 위반했는지 판단해야 한다는 것이다.

대법원 형사2부(주심 안철상 대법관)는 근로기준법 위반 혐의로 기소된 전 코레일네트웍스 대표 A씨에게 벌금 50만원을 선고한 원심을 파기하고 사건을 무죄 취지로 수원지법으로 최근 돌려보냈다(2018도16228).

A씨는 2017년 1월부터 3월까지 광명역~사당역 구간 시내버스를 운전한 B씨를 법정 근로시간인 주 52시간을 초과해 주 59.5시간 동안 일하게 한 혐의로 기소됐다.

1심은 "대기시간에 B씨가 실제 근무했는지, 휴게했는지를 살펴 실제 근로한 시간을 근로시간으로 인정해야 한다"며 증거부족으로 A씨에게 무죄를 선고했다.

하지만 2심은 "휴게실 이동 시간, 주유와 세차 시간 등을 고려하면 대기시간을 휴게시간으로 충분히 활용하긴 어려운 상황"이라면서 대기시간을 포함한 근무시간을 실제 근로시간으로 인정해 A씨에게 벌금 50만원을 선고했다.

하지만 대법원 판단은 달랐다.

대법원은 "근로시간이란 근로자가 사용자의 지휘·감독을 받으면서 근로계약에 따른 근로를 제공하는 시간을 말하는데, 이는 근로자들의 과중한 근무시간을 제한하고자 하는 규정으므로 이 규정이 말하는 근로시간은 실근로시간을 의미한다"고 설명했다.

그러면서 "근로계약에서 정한 휴식시간이나 대기시간이 근로시간에 속하는지 여부는 일률적으로 판단할 것이 아니다"며 "근로계약의 내용이나 해당 사업장에 적용되는 취업규칙과 단체협약의 규정, 근로자가 제공하는 업무 내용과 사업장의 구체적 업무 방식, 휴게 중인 근로자에 대한 사용자의 간섭이나 감독 여부, 자유롭게 이용할 수 있는 휴게 장소의 구비 여부, 그 밖에 근로자의 실질적 휴식이 방해되었다거나 사용자의 지휘·감독을 인정할 만한 사정이 있는지와 그 정도 등 여러 사정을 종합하여 개별 사안에 따라 구체적으로 판단해야 한다"고 밝혔다.

재판부는 "근로자인 B씨는 버스운행을 대기하는 동안 휴식 중 사용자의 지휘·감독을 받은 정황이 없고 자유롭게 시간을 활용했으며, B씨가 주당 52시간을 초과해 59.5시간을 근로했다는 공소사실이 합리적 의심의 여지 없이 증명됐다고는 할수 없다"며 "원심은 A씨가 근로자로 하여금 주당 52시간을 초과 근로하게 함으로써 근로기준법을 위반했다고 선불리 단정해 유죄로 판단하는 등 법리를 오해한 잘못이 있다"고 지적했다.