

상호 : (합)노무법인퍼스트  
 설립일자 : 2005.8월  
 근로복지공단 사무대행기관으로 인가되어 있으며,  
 서울사무소와 성남사무소로 운영되고 있습니다.

**'2021년 신축년 (辛丑年) 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

2021년도 국민연금 기준소득월액 상·아한액 조정 안내

코로나 19로 인한 특별고용지원 업종 추가지정에 따른 특별재진신고기간 연장 운영알림

근로기준법 시행 2021. 4. 6.

임금채권보장법 시행규칙 일부개정령(안) 입법예고 고용노동부공고제2021-156호

근로기준법 일부개정(안) 입법예고 고용노동부공고제2021-98호

국민연금법 시행령 일부개정령안 입법예고 보건복지부공고제2021-245호

산업폐해보상보험법 시행령 일부개정(안) 입법예고 고용노동부공고제2021-135호

영유아보육법 시행령 시행 2021. 3. 2

## 행정해석과 판례소식

유계시간에도 일한 경비원들... 법원 '추가임금 7억여원 지급'

임주사대표회의 의결로 관리소장 예고 못에

대법원 '도급주도 산재 예방 의무'

도급계약 영태로 출·퇴근시간 엄격 않았어도 사실상 지위·감독 받았으면 '근로자'

4대 보험 가입 않았더라도 종속성 인정되면 근로자

'육아유직급여, 유직 끝난 후 1년내 신청해야'

### 국민연금 기준소득월액 상하한액 조정 안내

국민연금 기준소득월액의 상한액과 하한액은 국민연금 전체가입자 평균소득을 3년간 평균한 값에 연동하여 매년 7월 변동됩니다. 올해에도 기준소득월액 상·하한액이 아래와 같이 변경될 예정이오니 참고하시기 바랍니다.

#### ✓ 기준소득월액 상·하한액 결정사항 및 적용기간

적용기간	2020. 7. 1. ~ 2021. 6. 30.	2021. 7. 1. ~ 2022. 6. 30.
하 한 액	320,000원	330,000원
상 한 액	5,030,000원	5,240,000원

※ 상·하한액은 매년 변동되므로, 취득(납부재개)시 실제 소득금액으로 신고하여 주시기 바랍니다.

따라서, 2021.7.1.부터는 소득월액을 330,000원 미만으로 신고한 가입자는 330,000원으로, 5,240,000원 초과자는 5,240,000원으로 결정합니다.

또한, 2021.7.1. 현재 국민연금에 이미 가입되어 있는 분들도 신고 소득월액이 330,000원 미만이거나 5,030,000원을 초과한 경우에는 2021.7.1.부터 상·하한액이 조정되며, 해당되시는 분들에게 대해서는 6월 말에 우편 및 EDI를 통해 통지해 드릴 예정입니다.

#### ※ 참고하세요

#### 기준소득월액 상·하한액 결정 방법

국민연금 전체가입자 평균소득을 3년간 평균한 값(A값) 변동률에 연동하여 조정

- 2020년 적용 'A'값 : 2,438,679원
- 2021년 적용 'A'값 : 2,539,734원
- A값 변동률 : 1.041 ( ② ÷ ① = 1.0414... 소수점 넷째자리에서 반올림)
- 하한액 : 현재 하한액(320,000원) × 1.041 = 330,000원(만원 미만 반올림)
- 상한액 : 현재 상한액(5,030,000원) × 1.041 = 5,240,000원(만원 미만 반올림)



## 코로나 19로 인한 특별고용지원 업종 추가지정에 따른 특별자진신고기간 연장 운영알림(~22.3.31.)

코로나 19로 인한 특별고용지원업종 추가지정에 따른 특별자진신고 기간 연장 운영

- 지정 업종 : 관광,공연업 등, 항공기취급업등, 영화업등
- 세부 지정 업종 : 여행업, 관광숙박업, 관광운송업, 공연업, 항공기취급업, 면세점, 전시,국제회의업, 공항버스, 영화업, 수련시설, 유원시설, 외국인전용 카지노, 항공기부품 제조업, 노선버스((주)공영제 제외)
- 운영기간 : 2021.4.1~2022.3.31.
- 신고사항 :
  - 피보험자격 취득, 상실 신고 및 근로내용확인신고
  - 기 신고된 피보험자격 관련 사항에 대한 정정
- 자진신고 시 혜택 : 과태료 면제
- 문의처 : 1588-0075

## 근로기준법 시행 2021. 4. 6.

### ◇ 개정이유

전자문서의 방법으로도 근로조건을 명시하여 교부할 수 있도록 함으로써 사용자와 근로자 모두의 편의를 제고하고, 근로자 명부 작성 예외 사유에 대한 근거 조항을 신설함으로써 법률유보 원칙에 충실하려는 것임.

아울러, 주 최대 근로시간을 52시간으로 명확히 하고 특례업종을 축소할 가운데, 산업현장의 근로시간 운영상 애로 해소를 위한 보완책으로 경제사회노동위원회에서 노사정이 합의한 내용을 반영하여 3개월 초과 6개월 이내의 탄력적 근로시간제를 도입하는 한편, 근로시간의 탄력적 운영 및 근로자의 시간 선택권의 중요성이 높은 연구개발 업무에 한정하여 선택적 근로시간제의 정산기간을 3개월로 확대하려는 것임.

그 밖에 연장근로 시 근로자의 건강보호를 위한 사용자의 조치 의무를 규정하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임.

### ◇ 주요내용

가. 「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서의 방법으로도 근로조건을 명시하여 교부할 수 있도록 함(제17조제2항 및 제67조제3항).

나. 대통령령으로 정하는 일용근로자에 대해서는 근로자 명부를 작성하지 아니할 수 있도록 근로자 명부 작성의 예외 사유에 대한 근거조항을 신설함(제41조제1항 단서 신설).

다. 단위기간이 3개월을 초과하고 6개월 이내인 탄력적 근로시간제를 신설함(제51조의2 및 제116조제1항제3호 신설).

1) 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 대상 근로자의 범위, 단위기간, 단위기간의 주별 근로시간 등을 정하면 단위기간이 3개월을 초과하고 6개월 이내인 탄력적 근로시간제를 도입할 수

## 근로기준법 시행 2021. 4. 6.

있도록 함.

2) 사용자는 단위기간이 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제를 도입하는 경우 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주도록 함.

3) 사용자는 각 주의 근로일이 시작되기 2주 전까지 근로자에게 해당 주의 근로일별 근로시간을 통보하도록 함.

4) 사용자는 근로자대표와의 서면합의 당시 예측하지 못한 불가피한 사유가 발생한 때에는 근로자대표와의 협의를 거쳐 주별 근로시간을 변경할 수 있음.

5) 사용자는 단위기간이 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제 도입 시 임금보전방안을 마련하여 고용노동부장관에게 신고하도록 하되, 근로자대표와의 서면합의로 임금보전방안을 마련한 경우는 신고의무를 면제하며, 임금보전방안 미신고 시 500만원 이하의 과태료를 부과함.

라. 신상품 또는 신기술의 연구개발 업무에 한정하여 선택적 시간근로제 정산기간을 3개월로 확대하고, 1개월을 초과하는 정산기간을 정하는 경우에는 근로일 간 11시간 연속 휴식을 부여하며, 매 1개월마다 평균하여 1주간의 근로시간이 주40시간을 초과한 시간에 대해 가산수당을 지급하도록 함(제52조).

마. 사용자는 특별한 사정으로 고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 근로시간을 연장하여 근로시키는 경우 연장근로를 하는 근로자의 건강 보호를 위하여 건강검진 실시 또는 휴식시간 부여 등 적절한 조치를 하도록 함(제53조제7항 신설).

### 부칙

제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제53조제7항의 개정규정 및 제110조제1호의 개정규정 중 "제53조제7항"에 관한 부분은 공포 후 3개월이 경과한 날부터 시행하고, 제43조의2제1항, 제51조의2, 제51조의3, 제52조, 제53조제2항, 제57조, 제109조 및 제116조의 개정규정 및 제110조제1호의 개정규정 중 "제51조의2제2항 또는 제52조제2항제1호"에 관한 부분은 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 시행한다.

1. 상시 50명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조 및 같은 법 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단, 국가·지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체와 그 기관·단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체, 국가 및 지방자치단체의 기관: 공포 후 3개월이 경과한 날

2. 상시 5명 이상 50명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2021년 7월 1일

## 임금채권보장법 시행규칙 일부개정령(안) 입법예고 고용노동부공고제2021-156호

### 1. 개정이유

임금등을 지급받지 못한 근로자의 생활안정을 위한 생계비 융자 제도를 신설하는 등의 내용으로 「임금채권보장법」이 개정(법률 제17604호, 2020. 12. 8. 공포, 2021. 6. 9. 시행)됨에 따라 생계비 융자의 기준, 금액 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하는 한편, 체당금의

## 임금채권보장법 시행규칙 일부개정령(안) 입법예고 고용노동부공고제2021-156호

지급범위에 출산전후휴가기간 중 급여가 추가됨에 따라 해당금의 지급범위와 관련된 규정 및 서식에서도 출산전후휴가기간 중 급여를 추가하는 등 관련 사항을 정비하려는 것임

### 2. 주요내용

가. 임금등을 지급받지 못한 근로자에게 지원하는 생계비 용자의 기준, 금액 및 시행에 필요한 사항을 정함(안 제8조의6 내지 제8조의12, 제13조제2호)

개정 「임금채권보장법」에서 생계비 용자의 구체적인 사항을 고용노동부령으로 위임함에 따라 생계비 용자의 대상자 기준, 금액, 기간, 금리, 절차 등 법에서 위임한 사항 및 제도 시행을 위해 필요한 사항을 규정

나. 해당금의 지급범위와 관련된 규정 및 서식에 출산전후휴가기간 중 급여를 추가하는 등 관련 사항을 정비(안 제2조제2항제1호, 제8조제2항제4호)

「임금채권보장법」 개정으로 해당금 지급범위에 출산전후휴가기간 중 급여가 추가됨에 따라 관련 규정에 출산전후휴가기간 중 급여를 추가하고 각종 서식에도 출산전후휴가기간 중 급여를 추가함. 아울러, 해당금 지급범위 중 퇴직금으로 기재되어 있는 부분을 “퇴직급여등”으로 수정

## 근로기준법 일부개정령(안) 입법예고 고용노동부공고제2021-98호

### 1. 개정이유

현행 근로기준법 제74조제3항은 인공임신중절수술에 따른 유산의 경우에는 유산·사산 휴가를 부여하지 않도록 규정하면서, 제74조제3항 단서에서 「모자보건법」 제14조 제1항에 따른 인공임신중절수술의 경우에는 유산·사산 휴가를 부여토록 규정하고 있으나, 헌법재판소가 「형법」상 임신한 여성의 자기낙태와 의사가 임신한 여성의 촉탁 또는 승낙을 받아 낙태하게 한 행위를 처벌하는 규정에 대하여 헌법불합치 결정(헌법재판소 2019. 4. 11. 선고, 2017헌바127)을 함에 따라, 근로기준법 제74조제3항 단서에서 인용하고 있는 「모자보건법」상 인공임신중절수술의 허용 한계(제14조제1항)규정을 삭제하고, 「형법」에 낙태의 허용요건 규정(제270조의2)을 신설하는 법률개정안이 국회에 제출되어 있는 바, 국회에 제출된 법률개정안에 따라 「모자보건법」 및 「형법」이 개정되는 경우에 형법상 처벌되지 않는 낙태를 한 근로자가 유산·사산 휴가를 부여받을 수 있도록 하려는 것임

### 2. 주요내용

제74조제3항 단서 중 “(「모자보건법」 제14조제1항)을 “(「형법」 제270조의2”로 한다.

## 국민연금법 시행령 일부개정령안 입법예고 보건복지부공고제2021-245호

### 1. 개정이유

「국민연금법」 개정(법률 제17774호, 2020. 12. 29. 공포, 2021. 6. 30. 시행)에 따라 체납정보 제공에 대한 제외 사유, 체납자료의 제공 절차, 방법 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하는 한편, 일용·단시간 근로자의 사업장 가입 자격을 확대하는 등 국민연금 사각지대를 해소하고 국민연금 제도를 개선·보완하려는 것임



## 국민연금법 시행령 일부개정령안 입법예고 보건복지부공고제2021-245호

### 2. 주요내용

가. 일정소득 이상 일용·단시간 근로자의 가입 확대(안 제2조)

현행 기준 적용 시 사업장 가입에서 제외되는 일정 소득 이상의 일용·단시간 근로자를 사업장 가입자로 포함하도록 규정함

나. 신용카드 자동이체에 대한 감액 규정(안 제59조)

법 제89조 개정에 따라 자동이체자에 대한 감액 대상을 '계좌'에서 '계좌 또는 신용카드 이체'로 확대하도록 규정함

다. 체납자료 제공 제외 사유, 제공 절차 등 규정(안 제70조의6, 제70조의7 신설)

법 제95조의4 신설에 따라 체납사용자의 체납자료를 종합신용정보집중기관에 제공 시 제외 사유, 제공 절차에 대해 규정함

## 산업재해보상보험법 시행령 일부개정(안) 입법예고 고용노동부공고제2021-135호

### 1. 개정이유

중·소기업 사업주의 배우자 및 4촌 이내 친족(이하 '무급가족종사자'라 함)의 산재보험 가입이 가능토록 법이 개정됨에 따라 무급가족종사자 산재보험 적용 기준을 정비하고, 특수형태근로종사자 산재보험 적용제외 신청사유 중 시행령 위임 적용제외 신청 사유를 명확히 하며, 소음성 난청 검사 기준에 발전된 의료기술을 반영하여 검사 기준 개선을 통한 처리 신속성을 강화하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임.

### 2. 주요내용

가. 무급가족종사자 산재보험 가입요건 구체화(안 제122조제2항 신설)

무급가족종사자에 대해 산재보험 임의가입을 허용하되 무급가족종사자 가입 요건 중 법에서 정한 요건 외 산재보험에 가입할 수 있는 요건을 명시함.

나. 무급가족종사자에 대한 업무상의 재해의 인정기준 적용대상 확대 등 조문정비(안 제123조)

중·소기업 사업주의 업무상 재해의 인정기준이 무급가족종사자에게도 적용될 수 있도록 하고, 법개정으로 인한 조문 추가에 따라 시행령 위임 규정 조항(법 제124조제2항 → 제124조제4항)을 변경함.

다. 무급가족종사자의 보험료 체납기간 중 보험급여 지급제한 적용(안 제124조)

산재보험 임의가입이 허용된 무급가족종사자에 대해 중·소기업 사업주와 동일하게 체납기간 중 보험급여 지급제한을 적용함.

라. 특수형태근로종사자 적용제외 기타 사유 명시(안 제125조제2항 신설)

천재지변, 전쟁, 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」에 따른 감염병의 확산, 그 밖에 이에 준하는 재난으로 사업주가 불가피하게 1개월 이상 휴업하는 경우 산재보험 적용제외 신청 가능하도록 이를 관련 규정에 명시함.

마. 소음성 난청 업무상 질병 인정기준 개선(안 별표3 제7호 차목)

순음청력검사 간격을 48시간으로 단축하고, 재검사 실시요건을 축소(現 5가지 → 改 3가지)하며, 재검사 생략요건을 신설하여 실제 현장에 맞도록 개선함.

## 영유아보육법 시행령 시행 2021. 3. 2

### ◇ 개정이유 및 주요내용

보육정책조정위원회를 폐지하고, 어린이집운영위원회의 위원 정수의 상한을 10명에서 15명으로 증원하는 등의 내용으로 「영유아보육법」이 개정됨에 따라 보육정책조정위원회와 관련된 규정을 삭제하고, 어린이집운영위원회의 위원 정수를 영유아 수가 100명 미만인 어린이집의 경우에는 5명 이상 10명 이하로, 영유아 수가 100명 이상인 어린이집의 경우에는 11명 이상 15명 이하로 정하려는 것임.

FIRST

## 행정해석과 판례소식

휴게시간에도 일한 경비원들... 법원 '추가임금 7억여원 지급'

서울고등법원

2019나2044676

서울 압구정 현대아파트 전직 경비원들이 휴게시간에도 근무를 했다며 입주자대표회의를 상대로 미지급 임금을 달라고 제기한 소송에서 법원이 1심과 달리 경비원들의 손을 들어줬다.

서울고법 민사1부(재판장 전지원 부장판사)는 26일 A씨 등 압구정 현대아파트 퇴직 경비원 30여명이 이 아파트 입주자대표회의를 상대로 낸 임금청구소송(2019나2044676)에서 "입주자대표회의는 A씨 등에게 미지급 임금 총 7억3700여만원을 지급하라"고 원고일부승소 판결했다.

A씨 등은 지난 2017년 3월 "6시간으로 규정된 휴게시간 동안 제대로 쉬지 못하고 일했다"며 노동청에 진정을 냈는데, 결론이 나오지 않자 이듬해 2월 소송을 냈다. 그 사이 아파트는 경비원 고용 방식을 직접 고용에서 간접 고용으로 전환했고, A씨 등은 해고됐다.

이에 A씨 등은 "근무 당시 휴게시간을 포함해 입주자대표회의로부터 사실상 24시간 경비실에서 수시로 무전 지시를 받으며 택배 보관, 재활용품 분리수거, 주차관리 등의 업무를 했다"고 주장했다.

또 일부 경비원들은 "격일제 방식으로 1일 18시간을 근무했음에도 최저임금에 미치지 못하는 임금을 받았다"며 "산업안전보건 교육을 매월 2시간씩 이수해 해당 교육시간은 당연히 근로시간에 포함돼야 함에도 임금을 지급받지 못했다"고 했다.

1심은 "A씨 등이 제출한 증거들만으로는 휴게시간이 실질적으로 근로시간에 해당한다고 인정하기 부족하다"며 "입주자대표회의가 휴게시간에 A씨 등에게 구속력 있는 지휘나 명령을 했다고 볼 만한 사정이 보이지 않아, 휴게시간 동안 근로했음을 전제로 하는 연장근로수당, 퇴직금 청구 등은 이유 없다"고 판단했다. 다만 일부 임금이 최저임금에 미달한다는 주장과 산업안전보건 교육시간 중 일부를 근로시간으로 인정해 "2000여만원을 지급하라"고 판시했다.

그러나 항소심 판단은 달랐다.

재판부는 "6시간의 휴게시간은 실질적인 휴식과 자유로운 시간 이용이 보장되지 않은 채 입주자대표회의의 지휘와 감독을 받았다고 봄이 상당해 근로시간에 포함돼야 한다"고 밝혔다.

이어 "경비일지 등에 따르면 경비원들은 휴게시간과 근무시간 구분 없이 근무내역이 기록돼 있고 통상적인 식사시간에도 계단, 복도, 옥상 순찰 등의 업무기록이 다수 발견된다"며 "저녁 6시부터 다음 날 새벽 6시까지는 상시적으로 입주민들의 돌발성 민원을 전달받아 관리사무소에 접수하는 업무를 처리한 것으로 기록돼 있다"고 설명했다.

그러면서 "입주자대표회의는 A씨 등에게 최저임금 차액분, 초과근로수당 및 야간근로수당, 산업안전교육 2시간에 해당하는 임금 등 총 7억3700여만원을 지급하라"고 판시했다.



임주자대표회의 의결만으로는 아파트 관리소장을 해임할 수 없다는 판결이 나왔다. 취업규칙에 따른 인사위원회 심의 등이 필요하다는 이유에서다.

서울고법 행정10부(재판장 이원형 부장판사)는 A씨가 중앙노동위원회 위원장을 상대로 낸 부당해고구제 재심판정 취소소송(2020누44550)에서 최근 원고승소 판결했다.

A씨는 2012년 5월부터 경기도의 한 아파트 임주자대표회의와 근로계약을 맺고 관리소장으로 일했다. 그런데 임주자대표회의는 2018년 6월 '징계위원회 개최에 관한 건'으로 A씨에 대한 해고를 의결하고 다음날 A씨에게 해고 통지를 했다. A씨는 "징계사유가 불분명하고 해고가 취업규칙에 따른 별도의 징계위원회가 아닌 임주자대표회의에서 결정됐으므로 절차적으로도 부당하다"며 소송을 냈다.

재판부는 "A씨는 임주자대표회의와 근로계약을 체결하면서 근로자로서 취업규칙을 성실히 준수할 것을 서약하고 근로계약서에 명기되지 않은 사항은 근로기준법 등 관계법규와 취업규칙에 따르기로 약정했다"며 "A씨는 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 임주자대표회의에 근로를 제공하는 근로자에 해당한다"고 밝혔다.

이어 "공동주택관리법 제6조 1항 등에 의하면 임주자대표회의는 구성원 과반수의 찬성으로 공동주택의 관리사무소장을 자치관리기구의 대표자로 선임해야 한다고 규정하고 있다"며 "같은법 시행령 제14조 2항 9호에 의하면 임주자대표회의는 그 의결로 자치관리기구 직원을 해임할 수 있다"고 설명했다.

그러나 "이러한 규정은 임주자대표회의가 내부적으로 관리사무소장을 선임 또는 해임하는 방법을 정하는 한편 관리사무소장이 공동주택 관리를 위해 집행할 수 있는 대내외적인 업무 및 권한 범위를 정하고 그 업무의 성격상 관리사무소장이 선량한 관리자의 주의의무를 부담함을 법정한 것이지 개별적인 계약관계가 규율되는 것은 아니다"라고 지적했다.

그러면서 "공동주택관리법령에 기해 곧바로 A씨와 임주자대표회의 사이에 체결된 근로계약의 내용에 불구하고 그 계약을 근로계약과 위임계약이 혼합된 계약으로 보아 A씨가 수임인 지위에 있는 것으로 봐야 한다거나 A씨가 취업규칙상 정해진 징계절차와 무관하게 임주자대표회의의 의결만으로 곧바로 해임될 수 있다고 볼 것은 아니다"라고 판시했다.

다수의 수급인들에게 사업을 분할해 도급했다하더라도 사업의 전체적인 진행을 총괄하는 등 작업장을 관리했다면 도급주로서 산업재해를 예방할 의무가 있다는 대법원 판결이 나왔다. 이 같은 의무를 위반해 사고가 났을 경우 책임을 져야 한다는 것이다. 이에 따라 2015년 4월 3명의 사망자가 발생한 이천 SK하이닉스 반도체 공장 질소가스 사고 책임자에게 유죄 판결이 확정됐다. SK하이닉스 법인 역시 벌금형이 확정됐다.

대법원 형사3부(주심 노태악 대법관)는 업무상과실치사 등의 혐의로 기소된 김모 SK하이닉스 상무에게 금고 6개월에 집행유예 1년을, SK하이닉스에 벌금 500만원을 선고한 원심을 최근 확정했다(2018도 10353).

2015년 4월 경기도 이천 SK하이닉스 내 공장 신축 현장에서 질식 사고가 발생해 작업자 3명이 사망하

고 4명이 부상을 입었다. 검찰은 이천설비기술실장인 김 상무 등 임직원 6명과 SK하이닉스 법인을 업무상과실치사 및 산업안전보건법 위반 등의 혐의로 기소했다. 당시 검찰은 무리한 시운전 과정에서 압축공기가 아닌 질소가 분사돼 밀폐된 공간에 있던 근로자들이 사망한 것으로 결론내렸다.

1,2심은 "산업안전보건법에 따라 사업을 도급한 사업주는 관리하는 작업장에서 발생할 수 있는 산업재해를 예방하기 위한 조치를 할 의무가 있다"며 "SK하이닉스가 도급을 주기는 했지만, 사업의 전체적인 진행과정을 총괄하고 수급인들 사이의 업무를 조율했을 뿐만 아니라 안전보건과 관련한 구체적인 지시까지 했다"고 밝혔다.

이어 "피고인들은 당시 배관에 산소 대신 질소가 공급되고 있는 점을 인지하고 있었으며, 피해자들이 시운전으로 밀폐공간에서 작업할 수 있음을 충분히 예측할 수 있었다"며 김 상무에게 금고 6개월에 집행유예 1년을, SK하이닉스에 벌금 500만원을 선고했다.

대법원도 "SK하이닉스는 다수의 수급인들에게 건설사업 업무를 분할해 도급을 주기는 했지만, 수급인들 사이의 사업 전체적인 진행과정을 총괄하고 업무를 조율했다"며 "이는 '사업의 일부를 분리해 도급을 주어 하는 사업'의 사업주에 해당한다"고 판단했다.

이어 "김 상무는 공사 현장에서 안전조치가 취해지지 않은 상태로 작업이 이뤄지고 있거나 앞으로 이뤄질 것이라는 사정을 미필적이나마 인식했음에도 이를 방치했다"며 "산업안전보건법 위반 혐의를 유죄로 인정한 원심은 잘못이 없다"며 김씨 등 SK측의 상고를 기각하고 원심을 확정했다.

도급계약 형태로 구두를 제작한 수급인들에 대해서도 근로자성을 인정한 판결이 나왔다. 법원은 출·퇴근시간이 엄격하게 정해져 있지 않아도 수급인(근로자)들이 사업장 내에서 정해진 시간 내에 정해진 물량을 배분받는 등 사실상 도급자에 의해 근로시간이 통제되고 있었다면 근로기준법상 근로자로 봐야 한다며 퇴직금 지급 대상이라고 판단했다.

서울고법 민사15부(이숙연·서상희·양시훈 고법판사)는 A씨 등 7명이 B씨를 상대로 낸 퇴직금소송(2019나2056358)에서 최근 원고패소 판결한 1심을 취소하고 "B씨는 A씨 등에게 총 3600만원을 지급하라"며 원고일부승소 판결했다.

A씨 등은 2013~2015년 B씨가 운영하는 가죽구두 제조업체 I사와 도급계약을 체결하고, I사 사업장에서 구두를 제작했다. A씨 등은 도급계약이 만료되자 "형식상 도급계약을 체결했지만 실질적으로는 B씨와의 종속적 관계에서 지휘·감독을 받으며 근로를 제공하고 보수를 받았다"며 "(우리는) 근로자에 해당하기 때문에 B씨는 퇴직금을 지급해야 한다"며 소송을 냈다.

재판부는 "A씨 등이 수행한 감피·저부 작업은 I사의 일반근로자가 직접 작성하거나 원청업체로부터 받아서 A씨 등에게 나눠 준 작업지시서, I사의 일반근로자가 만든 형틀이나 샘플에 따라 기계적으로 이뤄졌다"며 "그 과정에서 A씨 등이 재량을 발휘할 여지가 거의 없었다"고 밝혔다.

이어 "I사의 일반근로자들과 달리 A씨 등의 출·퇴근시간이 엄격하게 정해져 있지는 않았지만, A씨 등은 B씨 등으로부터 매일 작업 물량을 배분받았고 통상 당일에 작업을 완료해야 했다"며 "특별한 사정이

**도급계약 영태로 출·퇴근시간 엄격 않았어도 사실상 지휘·감독 받았으면 '근로자'**

**서울고등법원  
2019나2056358**

없는 한 작업 물량을 처리하기 위해 매일 I사의 일반근로자가 사업장을 열 때부터 닫을 때까지 해당 사업장에서 작업을 해야 했으므로 사실상 근로시간이 통제되고 있었다"고 설명했다.

그러면서 "A씨 등이 작업을 수행하는 데 필요한 기계, 설비 등은 모두 I사 사업주 소유였고 이는 모두 사업장에 비치된 것들이었다"며 "A씨 등은 비록 I사의 사업주와 도급 형식의 계약을 체결했으나 실질적으로는 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공한 근로기준법상의 근로자에 해당한다"고 판시했다.

**4대 보험 가입 않았더라도 종속성 인정되면 근로자**

**대법원 2020도17654**

웨딩플래너들이 웨딩업체와 프리랜서 계약을 맺고 4대 보험에 가입하지 않았더라도, 정해진 시간에 출·퇴근하고 사업자로부터 근무태도를 관리받는 등 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 근로를 제공했다면, 근로기준법상 근로자로 봐야 한다는 대법원 판결이 나왔다.

대법원 형사3부(주심 민유숙 대법관)는 근로기준법 위반 등의 혐의로 기소된 A씨에게 벌금 1000만원을 선고한 원심을 최근 확정했다(2020도17654).

웨딩업체 대표인 A씨는 2012년 7월~2017년 2월까지 근무한 직원 B씨 등 근로자 7명의 임금 780여만원과 퇴직금 5600여만원을 지급하지 않은 혐의로 기소됐다. A씨는 B씨 등이 근무할 당시 최저임금보다 낮은 임금을 지급해 총 960여만원을 미지급한 혐의도 받았다.

재판에서는 웨딩업체와 프리랜서 용역계약을 맺고 4대 보험에 가입하지 않은 B씨 등을 근로자로 인정할 수 있는지가 쟁점이 됐다.

1심은 "근로기준법상 근로자에 해당하는지는 계약의 형식보다 실질적으로 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공했는지에 따라 판단해야 한다"며 "B씨 등은 A씨 업체에 소속돼 매일 일정 시간에 출퇴근하고 A씨는 이들의 근무관리를 했다"고 밝혔다. 그러면서 "A씨 업체와 계약에 따라 지급받은 수당이 곧 B씨 등의 임금"이라며 B씨 등을 근로기준법상 근로자로 인정해 A씨의 혐의를 유죄로 판단한 다음 징역 10개월에 집행유예 2년을 선고했다.

2심도 1심과 같이 B씨 등을 근로자로 인정하고 A씨의 혐의를 유죄로 판단했지만, A씨의 양형부당 주장을 받아들여 벌금 1000만원으로 감형했다.

대법원도 "A씨가 운영하는 업체가 B씨 등을 교육하고, 그들에게 고객관리를 하도록 지시하는 등 업무를 지휘·감독했다"며 A씨의 상고를 기각하고 원심을 확정했다.

**'육아휴직급여, 휴직 끝난 후 1년내 신청해야'**

**대법원 2018두47264**

육아휴직이 끝난 뒤 1년 이내에 육아휴직급여를 신청하도록 한 조항은 강행규정이므로, 이 기한을 넘겨 신청하면 급여를 받을 수 없다는 대법원 전원합의체 판결이 나왔다. 육아휴직급여 신청기간에 대한 대법원 첫 판단이다.

대법원 전원합의체(주심 민유숙 대법관)는 18일 A씨가 서울지방고용노동청 강남지청장을 상대로 낸 육아휴직급여 부지급 등 처분 취소소송(2018두47264)에서 원고승소 판결한 원심을 파기하고 원고패소

취지로 사건을 서울고법으로 돌려보냈다.

2014년 10월 출산한 A씨는 같은 해 12월부터 2015년 12월까지 육아휴직을 사용했다. 휴직을 마친 A씨는 2017년 2월 고용노동청에 육아휴직급여를 신청했다. 하지만 고용노동청은 "휴직 종료 12개월이 지나 급여를 신청했다"며 거절했다.

고용보험법 제70조 2항은 육아휴직급여의 신청 기간을 '육아휴직을 시작한 날 이후 1개월부터 육아휴직이 끝난 날 이후 12개월 이내'로 정하고 있다. 재판에서는 이 육아휴직급여 신청기한 규정이 훈시 규정인지 강행규정인지가 쟁점이 됐다.

재판부는 "고용보험법 제70조 2항이 정한 신청기간은 '제척기간'에 해당한다"며 "이 조항은 육아휴직급여에 관한 법률관계를 조속히 확정시키기 위한 강행규정이고, 근로자가 육아휴직급여를 지급받기 위해서는 신청기간 내에 관할 직업안정기관의 장에게 급여 지급을 신청해야 한다"고 밝혔다. 이어 "특히 해당 조항은 일정기간 이내에 육아휴직급여를 '신청하여야 한다'고 규정하고 있다"며 "이는 육아휴직급여를 지급받으려는 사람으로 하여금 일정한 기간을 준수해야 할 의무를 부과하는 것"이라고 설명했다.

이에 대해 박상옥, 박정화, 민유숙, 김선수, 이흥구 대법관은 반대의견을 내고 "해당 조항은 수급권자가 직업안정기관의 장에 대해 육아휴직급여 신청을 하지 않으면 절차가 진행되지 않는다는 것을 환기시키고 육아휴직 기간 중의 생계 지원이라는 제도의 목적을 달성할 수 있도록 1년의 기간 내에 신청할 것을 촉구하는 의미의 절차적 규정으로 훈시규정에 해당한다"고 지적했다. 그러면서 "신청기간을 제척기간으로 운용하는 것은 유연한 대처에 저해가 되는 결과를 초래하는 것으로 입법자의 의도로 보기에 부당하다"며 "근로자가 육아휴직을 했다면 육아휴직급여를 지급하는 것이 고용보험을 관리하는 기관의 책무이고, 저출산·초고령 사회에서 모든 육아휴직급여 수급권자가 혜택을 누릴 수 있도록 적극적으로 해석해야 한다"고 강조했다.

앞서 1심은 고용노동청이 급여를 지급하지 않은 것은 적법하다며 원고패소 판결했다. 하지만 2심은 "고용보험법상 신청기간은 강행규정으로 볼 수 없고 훈시규정으로 보는 것이 타당하다"며 A씨의 손을 들어줬다.