

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

고용유지지원금 등 고용장려금 부정수급 재진신고 기간(6.21~7.30) 운영 안내

특수형태근로종사자 고용보험 적용 2021.7.1.시행 안내

고용보험 및 산업폐해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙 21.7.1 시행

고용보험법 시행규칙 21.7.1 시행

산업폐해보상보험법 시행규칙 21.7.27 시행

고용보험 및 산업폐해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 21.7.1 시행

고용보험법 시행령 21.7.1 시행

영유아보육법 시행규칙 21.6.30 시행

근로기준법 21.7.1 시행

## 행정해석과 판례소식

노조가 임직원 법인카드 내역 무단발급 열람은 금융실명법 위반

'근로계약 갱신거절 부당'... 前 사무국장, 법조윤리협 상대 소송서 '승소'

용역업체 바뀌어도 고용승계 기대권 인정된다면 용역업체는 계속고용 의무 있다

근무평정기간 짧았던 연구원, 실적 단순입산 계약갱신 거절은 부당

육아유직 급여 산정에 복지포인트는 포함 안 돼

정소용역업체 직원 절도사건으로 용역계약 예지 했더라도 '부당한 예지' 밝혀졌다면 손해배상  
예야

## 사회보험과 개정법령

### 고용유지지원금 등 고용장려금 부정수급 자진신고 기간(6.21~7.30) 운영 안내

- 고용유지지원금 등 고용장려금을 지원받기 위해 허위 공문서 작성 등 부정한 방법을 사용하는 사업주에 대하여는 장려금을 지급하지 아니하며, 반환명령 또는 지급제한을 한 날부터 최대 1년간 각종 장려금 지급이 제한되며, 부정수급액의 2배에서 5배에 해당하는 금액을 추가징수합니다.
  - ㉠ 근무사실이 없는 사람을 피보험자로 등록하여 지원금을 신청한 경우
  - ㉡ 실업자를 정규직으로 채용한 것으로 속여 장려금을 신청하고, 이후 계약만료로 피보험자격 상실 신고 한 경우
  - ㉢ 기존에 근무하고 있던 직원을 신규채용한 것으로 속여 장려금을 신청한 경우
  - ㉣ 인위적으로 감원한 근로자를 자진퇴사로 허위 이직 처리하고 지원금을 신청
  - ㉤ 휴업·휴직수당을 지급하지 않았거나 적게 지급하였음에도 전부 지급한 것처럼 서류를 위·변조한 경우
  - ㉥ 고용유지조치 대상자가 휴업·휴직 기간에 출근하였음에도 출근한 사실이 없는 것처럼 서류를 위·변조한 경우
  - ㉦ 각종 지원금 및 장려금 수령을 목적으로 자료를 위·변조하여 제출한 경우
  - ㉧ 그 외 고용장려금 신청 서식에 허위 사항을 기재하는 경우 등
- 부정수급 자진신고 기간 중에는 위와 같은 부정행위에 대해 신고할 경우 부정수급액만 반환 조치할 예정입니다.(추가징수 면제)
  - 사업장 소재지 고용센터 전담창구 등에 방문하여 (붙임1) 자진신고서를 제출하시기 바랍니다.
- 아울러, 자진신고 기간 종료 후 부정수급 일제 점검 기간을 운영할 예정이며, 적발 시 지난 '20.8.28. 고용보험법 개정 시행에 따라 형사처벌 및 강화된 추가징수 처분을 받을 수 있습니다.

### 특수형태근로종사자 고용보험 적용 2021.7.1.시행 안내

근로복지공단에서 알려드립니다.

특수형태근로종사자 고용보험 적용이 2021.7.1. 시행됩니다.

[적용 대상]

-(노무제공자 정의) 근로자가 아니면서 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 일정한 대가를 지급받기로 하는 계약(노무제공계약)을 체결한 사람 중 적용대상 직종에 종사하는 사람

## 특수영태근로종사자 고용보험 적용 2021.7.1.시행 안내

[적용 대상 직종]

-산재보험 적용 13개 직종(캐디 제외)과 '방과후학교강사'→ 14개 직종

(2021. 7. 1. 적용) ① 보험설계사1), ② 신용카드모집인2), ③ 대출모집인, ④ 학습지교사, ⑤ 교육교구방문강사, ⑥ 택배기사, ⑦ 대여제품방문점검원, ⑧ 가전제품배송설치기사, ⑨ 방문판매원3), ⑩ 화물차주, ⑪ 건설기계조종사, ⑫ 방과후학교강사(초중등)

- 1) 보험설계사 중 교차 보험모집인은 제외
- 2) 신용카드모집인 중 제휴업체 카드모집인은 제외
- 3) 자가소비 방문판매원 제외

(2022. 1. 1. 적용) 플랫폼노무제공자(퀵서비스기사, 대리운전기사)

[적용 제외]

- (연령 제한) 65세 이후에 신규로 노무제공계약을 체결한 경우

- (소득 제한) 노무제공계약에 따른 월보수액\* 80만원을 충족하지 못한 경우

\*보수액 = 총수입금액(사업소득, 기타소득) - 비과세소득 - 경비

- 단, 1개월 미만의 노무제공계약을 체결한 단기노무제공자는 적용제외 소득기준 미적용

## 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행규칙 21.7.1 시행

◇ 개정이유 및 주요내용

실업상태에 있는 노무제공자도 구직급여를 받을 수 있도록 「고용보험법」에 따른 고용보험을 적용하고, 이에 맞추어 고용보험료를 징수하는 등의 내용으로 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」이 개정(법률 제17858호, 2021. 1. 5. 공포, 7. 1. 시행)됨에 따라, 보험관계의 성립·소멸신고, 보험관계의 변경신고, 고용보험료 추가 징수 및 고용보험료 지원 신청 등 노무제공자의 고용보험료 징수에 필요한 사항을 정하려는 것임.

## 고용보험법 시행규칙 21.7.1 시행

◇ 개정이유

노무제공자의 생활 안정과 조기 재취업 기회를 확대하기 위해 노무제공자에게 고용보험 제도를 적용하고 출산전후급여 등을 지급하도록 하는 내용으로 「고용보험법」이 개정(법률 제17859호, 2021. 1. 5. 공포, 7. 1. 시행)됨에 따라, 노무제공자의 피보험자격의 취득·상실신고, 구직급여의 지급 결정, 출산전후급여의 신청·지급 등에 관한 사항을 정하려는 것임.

## 고용보험법 시행규칙 21.7.1 시행

### ◇ 주요내용

가. 노무제공자인 피보험자의 피보험자격의 취득·상실신고(안 제125조의9 신설)

사업주는 노무제공자의 피보험자격의 취득 또는 상실에 관한 사항을 신고하는 경우에는 고용보험 피보험자격취득 신고서 또는 고용보험 피보험자격상실 신고서를 근로복지공단에 제출하도록 하고, 노무제공자가 그 취득 또는 상실에 관한 사항을 직접 신고하는 경우에는 고용보험 피보험자격 신고서에 따르도록 함.

나. 노무제공자인 피보험자에 대한 구직급여의 지급 결정 등(안 제125조의10 신설)

노무제공자인 피보험자에 대한 구직급여 지급 결정의 통지, 수급자격 인정 신청, 수급자격증, 실업인정의 신청 등은 근로자의 구직급여에 관한 사항을 준용하여 처리하도록 함.

다. 노무제공자인 피보험자의 출산전후급여 등의 신청·지급(안 제125조의11 신설)

출산전후급여 등을 지급받으려는 노무제공자인 피보험자는 노무제공자 출산전후급여등 신청서와 노무 미제공 사실 확인서에 출산증명서, 유산 또는 사산했음을 증명할 수 있는 의료기관의 진단서 등의 서류를 첨부하여 관할 직업안정기관의 장에게 제출하도록 하고, 그 지급 신청은 출산전후급여 등의 지급기간에 대하여 30일 단위로 신청하는 것을 원칙으로 함.

## 산업재해보상보험법 시행규칙 21.7.27 시행

### ◇ 개정이유 및 주요내용

중·소기업 사업주의 배우자 또는 4촌 이내 친족으로서 일정한 요건을 갖춘 자는 산업재해보상보험에 가입할 수 있도록 하는 내용으로 「산업재해보상보험법」이 개정(법률 제17603호, 2020. 12. 8. 공포, 2021. 6. 9. 시행)됨에 따라, 중·소기업 사업주의 배우자 또는 4촌 이내 친족의 보험급여 신청·청구 등에 필요한 사항을 정하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임.

## 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 21.7.1 시행

### ◇ 개정이유

실업상태에 있는 노무제공자도 구직급여를 받을 수 있도록 「고용보험법」에 따른 고용보험을 적용하고, 이에 맞추어 고용보험료를 징수하는 등의 내용으로 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」이 개정(법률 제17858호, 2021. 1. 5. 공포, 7. 1. 시행)됨에 따라, 노무제공자의 보수액, 월평균보수, 고용보험료율 등 고용보험료 징수에 필요한 사항 및 산업재해보상보험료의 경감 대상 직종 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하려는 것임.

### ◇ 주요내용

가. 노무제공자의 월평균보수·보수액의 산정(제19조의3제3항제4호부터 제6호까지 및 제56조의6제1항·제2항 신설)

1) 월별보험료의 산정에 필요한 월평균보수를 산정하기 곤란한 경우 사업주가 월별보험료를 산정하는 월의 전월에 지급한 보수액을 월평균보수로 보는 대상에 「고용보험법」에 따른 고용보험이 적용되는 직종 중 건설기계운전자·화물차주를 제외한 10개 직종에 종사하는 노무제공자, 단기 노무제공자 등을 추가함.

## 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 21.7.1 시행

2) 「소득세법」에 따른 사업소득·기타소득 중 비과세소득과 고용노동부장관이 정하여 고시하는 방법에 따라 산정된 필요경비는 노무제공자의 고용보험료 산정의 기초가 되는 보수액에서 제외하도록 함.

3) 노무제공특성에 따라 소득확인이 어려워 고용노동부장관이 고용보험료의 산정기초가 되는 보수액을 직접 고시로 정하는 직종을 건설기계운전자 또는 화물차주가 종사하는 직종으로 정함.

나. 예술인·노무제공자의 고용보험료를 및 고용보험료 상한(제56조의5제2항, 제56조의5제3항 및 제56조의6제3항·제4항 신설)

1) 예술인의 고용보험료율을 종전 1천분의 16에서 1천분의 14로 인하하고, 노무제공자의 고용보험료율을 월평균보수의 1천분의 14로 함.

2) 예술인·노무제공자의 고용보험료 상한액을 고용보험료가 부과되는 연도의 전전년도 보험가입자의 고용보험료 평균액의 10배 이내에서 고용노동부장관이 고시하는 금액으로 정함.

다. 특수형태근로종사자에 대한 산업재해보상보험료 경감 대상 직종(제56조의10 신설)

특수형태근로종사자에 대한 산업재해보상보험료의 경감 대상이 되는 직종을, 특수형태근로종사자가 종사하는 직종의 재해율이 전체 업종의 평균재해율의 2분의 1 이상인 직종 중에서 산업재해보상보험료의 부담 수준, 특수형태근로종사자의 규모 등을 고려하여 고용노동부장관이 정하여 고시하는 직종으로 정함.

## 고용보험법 시행령 21.7.1 시행

### ◇ 개정이유

코로나바이러스감염증-19의 확산으로 사회적 취약계층에 대한 보호의 필요성이 커지고 있는 상황에서 실업의 위험에 노출되어 있는 노무제공자의 생활 안정과 조기 재취업 기회를 확대하기 위하여 노무제공자에게 고용보험 제도를 적용하고 출산전후급여 등을 지급하도록 하는 내용으로 「고용보험법」이 개정(법률 제17859호, 2021. 1. 5. 공포, 7. 1. 시행)됨에 따라, 고용보험 적용 대상 노무제공자의 범위, 노무제공자의 구직급여 및 출산전후급여의 지급요건 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하려는 것임.

### ◇ 주요내용

가. 고용보험 적용 대상 노무제공자의 범위(제104조의11제1항 및 제2항 신설)

1) 고용보험이 적용되는 노무제공자를 「보험업법」에 따라 등록된 보험설계사, 학습지 방문강사, 교육교구 방문강사, 집화(集貨) 또는 배송 업무를 하는 택배원, 대출모집인, 신용카드회원모집인, 방문판매원, 대여 제품 방문점검원, 방과후학교 강사 등 12개 직종에 종사하는 노무제공자로 정함.

2) 고용보험이 적용되는 노무제공자의 소득 기준을 노무제공자가 사업주와 체결한 노무제공계약에 따라 발생한 월보수액이 80만원 이상이거나, 노무제공자가 둘 이상의 노무제공계약을 체결한 경우로서 같은 기간에 해당하는 노무제공계약의 월보수액을 합산하여 그 합계액이 80만원 이상인 경우로 정함.

## 고용보험법 시행령 21.7.1 시행

나. 노무제공자의 피보험자격 이중 취득(제104조의12제4항 신설)

노무제공자가 둘 이상의 노무제공계약을 동시에 체결하거나 노무제공계약과 근로계약 또는 문화예술평역 관련 계약을 동시에 체결한 경우에는 모든 사업에서 피보험자격을 취득하도록 하는 등 노무제공자의 피보험자격 이중 취득에 관한 사항을 정함.

다. 노무제공자인 피보험자의 구직급여 지급요건(제104조의14제1항 및 제4항 신설)

1) 소득감소를 이유로 이직한 노무제공자에게 구직급여를 지급할 수 있는 요건을 이직한 달의 직전 3개월 동안에 소득이 전년도 같은 기간의 소득보다 100분의 30 이상 감소한 경우 등으로 정함.

2) 노무제공자의 구직급여일액의 상한액을 6만6천원으로 정함.

라. 노무제공자인 피보험자의 출산전후급여 등의 지급요건(제104의15제1항 신설)

노무제공자인 피보험자의 출산전후급여 등의 지급요건은 출산 또는 유산·사산을 한 날 이전에 노무제공자로서의 피보험 단위기간이 합산하여 3개월 이상이고, 출산전후급여 등의 지급기간에 노무제공을 하지 않았으며, 출산 또는 유산·사산을 한 날부터 12개월 이내에 출산전후급여 등을 신청한 경우로 정함.

## 영유아보육법 시행규칙 21.6.30 시행

◇ 개정이유 및 주요내용

어린이집 운영의 투명성을 높이고 영유아의 보호자 권리를 효과적으로 보장하기 위해 어린이집을 설치·운영하는 자는 보육료 등을 최초로 받을 때에는 어린이집 보육서비스의 내용 등을 영유아의 보호자에게 설명하도록 하고, 어린이집을 설치·운영하는 자가 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 무상보육 실시에 드는 비용을 지원받았거나 영유아의 어린이통학버스 하차 여부를 확인하지 않아 영유아가 사망하거나 중상해를 입은 경우 등에 대해서는 해당 어린이집의 운영 정지·폐쇄 및 해당 어린이집의 원장이나 보육교사의 자격을 정지할 수 있도록 하는 등의 내용으로 「영유아보육법」이 개정(법률 제17785호, 2020. 12. 29. 공포, 2021. 6. 30. 시행)됨에 따라, 어린이집을 설치·운영하는 자가 최초로 보육료 등을 받을 때 영유아의 보호자에게 어린이집의 운영일·운영시간 및 보육시간 등에 관한 사항을 설명하도록 하고, 어린이집을 설치·운영하는 자가 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 무상보육 실시에 드는 비용을 지원받은 경우 등 위반행위별로 어린이집과 어린이집의 원장 및 보육교사에 대한 행정처분의 세부기준을 정하는 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하려는 것임.

## 근로기준법 21.7.1 시행

◇ 개정이유

실근로시간 단축의 시대적 과제를 해결하고 향후 발생할 사회적 비용을 최소화하기 위하여 1주당 최대 근로시간이 휴일근로를 포함 52시간임을 분명히 하고, 가산임금 중복할증율을 규정하며, 사실상 제한 없는 근로를 허용하여 초장시간 근로의 원인이 되고 있는 근로시간특례업종의 범위를 축소하는 등 근로시간 관련 제도를 정비함.

## 근로기준법 21.7.1 시행

### ◇ 주요내용

가. 1주가 휴일을 포함한 연속된 7일임을 명시함(제2조제1항제7호 신설).

나. 2021년 7월부터 2022년까지 30명 미만 중소기업장에 대해서는 노사합의로 8시간의 특별연장근로 허용(제53조제3항 및 제6항)

다. 공무원과 일반 근로자가 공평하게 휴일을 향유할 수 있도록 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일을 유급휴일로 하되, 기업의 부담을 감안하여 기업규모별로 3단계로 나누어 2년에 걸쳐 시행시기를 정함(제55조제2항 및 부칙 제2조제4항).

라. 8시간 이내의 휴일근로에 대해서는 통상임금의 100분의 50을 가산하여 지급하고, 8시간을 초과하는 휴일근로에 대해서 통상임금의 100분의 100을 가산하여 지급함(제56조제2항 신설).

마. 사용자가 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 휴게시간을 변경할 수 있는 개인 근로시간 특례업종을 육상운송업 등 5개로 제한하고, 근로시간 특례가 유지되는 업종에 대해서도 근로일 사이에 11시간 이상의 연속휴식시간을 부여하도록 함(제59조).

바. 연소자의 1주간 근로시간 한도를 현행 40시간에서 35시간으로 축소함(제69조).

FIRST

## 행정해석과 판례소식

노조가 임직원 법인카드 내역 무단발급 열람은 금융실명법 위반

대법원 2021도3020

노동조합 위원장이 신용카드사로부터 회사 임직원이 사용하는 법인카드 사용내역을 직접 받아 열람했다면 금융실명법 위반에 해당한다는 대법원 판결이 나왔다.

대법원 형사2부(주심 이동원 대법관)는 금융실명거래 및 비밀보장에 관한 법률 위반 등의 혐의로 기소된 전 건국대 노조 위원장 A씨에게 징역 8개월에 집행유예 2년을 선고한 원심을 최근 확정했다(2021도3020).

건국대 노조 위원장이었던 A씨는 2013년 4월 신한카드 콜센터를 통해 전 건국대 총장과 전 학교법인 이사장의 법인카드 사용명세서를 요청해 받은 혐의로 기소됐다. A씨는 신용카드사에서 받은 법인카드 사용명세서를 토대로 전 이사장과 전 총장 간 부적절한 관계가 있었다는 사실을 확인하려 했던 것으로 조사됐다.

1심은 "A씨가 학교 총장과 법인 이사장이 사용하던 법인카드 사용내역을 받을 권한이 있다고 보기 어렵다"며 법인카드 내역 열람 행위를 유죄로 판단했다. 이와 함께 A씨가 총장과 이사장이 부적절한 관계였다는 허위사실을 전자메일 등을 유포해 명예를 훼손했다며 징역 8개월을 선고했다.

2심은 A씨의 명예훼손 혐의는 1심 유죄 판단을 유지했지만, 법인카드 내역 열람 혐의는 무죄로 판단했다.

2심은 "검사는 A씨가 은행으로부터 제공받은 법인카드 사용·승인내역서에 기재된 정보의 내용을 구체적으로 밝히지 않은 채 공소를 제기했다"며 "A씨가 제공받은 카드 내역서에는 '카드사용일자, 가맹점명, 사용금액', '거래승인일시, 가맹점명, 승인금액'은 기재돼 있었던 것으로 보이나, 이 같은 정보는 금융자산에 관한 거래의 내용에 대한 정보라고 볼 수 없어 금융실명법 제4조 1항에 따른 비밀보호의 대상이 된다고 볼 수 없다"고 밝혔다.

그러나 대법원의 판단은 달랐다.

재판부는 "금융실명법 제4조 1항은 비밀보장의 대상이 되는 거래정보 등을 금융거래에 대한 정보 또는 자료가 아니라 금융거래의 '내용'에 대한 정보 또는 자료라고 규정하고 있다"며 "금융거래의 원인이 되는 채무 및 그 채무 발생에 관한 정보나 자료는 금융거래의 내용에 대한 정보 또는 자료가 된다"고 밝혔다.

이어 "신용카드업자와 가맹점 사이 및 신용카드업자와 신용카드 회원 사이에 예금이나 금전으로 상환이 이뤄지거나 예금이나 금전의 수입이 발생하게 되고 이는 금융실명법에서 정한 금융거래에 해당한다"며 "결국 신용카드 대금채무와 그 발생에 관한 정보나 자료에 해당하는 신용카드 사용내역이나 승인내역은 금융거래의 내용에 대한 정보 또는 자료에 해당한다"고 설명했다.

그러면서 "그런데도 신용카드 사용내역서와 승인내역서가 금융실명법에 따른 비밀보장의 대상에 해당하지 않는다고 본 원심 판단에는 위법이 있다"고 판시했다.

파기환송심을 맡은 서울중앙지법은 대법원 판결 취지에 따라 A씨에게 징역 8개월에 집행유예 2년을 선고했고, 재상고심을 맡은 대법원은 A씨와 검사의 상고를 기각하고 원심을 확정했다.



법조윤리협의회에서 상근직 사무국장으로 일했던 변호사가 "법조윤리협의 근로계약 갱신거절은 부당하다"며 낸 소송에서 승소했다. 법원은 이 사건에서 근로기준법 적용 대상이 아닌 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업장이라도 근로자의 근로계약 갱신기대권 법리는 적용된다고 판시했다.

서울중앙지법 민사42부(재판장 마은혁 부장판사)는 A변호사가 법조윤리협의회를 상대로 낸 해고무효 확인소송(2019가합586061)에서 최근 "협의회가 A변호사에게 한 근로계약 갱신거절은 무효"라며 "A변호사가 복직하는 날까지 월 임금 등을 지급하라"며 원고승소 판결했다.

A변호사는 2017년 3월 법조윤리협의회와 근로계약을 맺고 상근직 사무국장으로 근무하기 시작했다. 이듬해 3월에도 A변호사는 기간을 1년으로 한 근로계약과 연봉계약을 맺고 근무를 계속했다. 그러다 협의회는 근로계약 만료 전인 2019년 1월 계약갱신 거절을 통보했고, A변호사는 "협의회에서 담당한 업무는 상시적·계속적 중요업무이고, **지금껏 사무국장을 포함해 직원들이 원하는 한 계약갱신이 거절된 사례가 없었다**"며 "계약갱신에 관한 **정당한 기대권이 인정된다**"면서 소송을 냈다.

이에 대해 협의회는 "우리는 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업장에 해당한다"며 "근로기준법상 해고 제한 기준이 적용되지 않아 A변호사에게 갱신기대권 법리가 적용되지 않는다"고 맞섰다.

재판부는 "기간제 근로자의 갱신기대권은 사용자와 근로자 사이에 '일정한 요건이 충족되면 근로계약이 갱신된다'는 신뢰관계가 형성돼 있는 경우 인정되는 것으로서, 근로기준법상 해고 등 제한 규정과 취지 및 요건이 동일하다고 볼 수 없다"며 "상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업장이라는 이유만으로 기간제 근로자의 갱신에 대한 **정당한 기대권 형성**이 제한되는 것도 아니므로 협의회가 상시 4명 이하 근로자 사용 사업장인지 여부와 관계없이 A변호사에게는 갱신기대권 법리가 적용될 수 있다고 봐야 한다"고 밝혔다.

이어 "협의회 위원장은 2018년 12월 A변호사에게 법조윤리 기획기사 관련 자료 준비 업무를 지시했고, 사무총장은 A변호사의 대학교 출강을 승낙했다"며 "협의회는 **계약 기간 만료일 이후까지 수행할 것이 예정**돼 있는 업무에 관해 지시 또는 승낙을 해 A변호사가 사무국장 직책을 유지할 수 있을 것이라는 신뢰를 부여했다"고 설명했다.

또 "협의회는 당초 A변호사에 대한 계약갱신 거절 사유로 든 '무단지각, 조사업무 거부, 직원들과의 소통 부재'를 특별히 중요한 문제로 인식하지 않았던 것으로 보이고, **이를 객관적으로 인정할 증거도 없다**"며 "협의회가 A변호사의 계약갱신에 대한 **정당한 기대권을 배제할 합리적 이유가 없다**"고 덧붙였다.

그러면서 "협의회는 인사규정과 사무처리규정에도 불구하고 A변호사를 비롯한 사무국 직원들에 대한 근무평정서를 작성하지 않은 것으로 보인다"며 "이처럼 합리적 이유 없이 A변호사와의 계약갱신을 거절한 것은 부당해고로서 무효"라고 판시했다.

이전 용역업체 소속 근로자에게 고용승계 기대권이 인정된다면 새로 용역계약을 따낸 업체는 이들을

계속 고용할 의무가 있다는 대법원 판결이 나왔다.

대법원 특별1부(주심 이기택 대법관)는 A씨가 중앙노동위원회 위원장을 상대로 낸 부당해고 구제 재심판정 취소소송(2020두45308)에서 원고패소 판결한 원심을 최근 확정했다.

석탄사업을 하는 I사 대표 A씨는 2018년 대한석탄공사 B광업소로부터 선탄관리작업 용역계약을 따냈다. 당시 A씨는 기존 용역업체에서 일하던 17명의 근로자들과 새롭게 근로계약을 작성해 선탄관리작업 등 기존과 동일한 내용의 근무를 계속 할 수 있도록 했다. 하지만 C씨에 대해서는 예외로 했다. C씨 역시 기존 용역업체에서 선탄관리작업을 했던 근로자였지만, A씨는 C씨가 속해 있던 대한석탄공사 연합노동조합에 'C씨의 고용계약을 승계할 의사가 없다'는 내용의 문서를 송부해 C씨를 사실상 해고했다. C씨는 강원지방노동위원회에 해고가 부당하다며 구제를 신청했고, 지노위는 C씨의 신청을 받아들였다. 이에 반발한 A씨는 중앙노동위원회에 재심을 신청했지만 기각되자 소송을 냈다.

1,2심은 "C씨는 2009년 B광업소와 선탄관리작업 용역계약을 체결한 기업에 입사한 후 여러 차례 회사가 바뀌는 과정에서도 근로기간 단절 없이 고용관계의 승계를 인정받아 계속 근무했다"며 "A씨는 2018년 B광업소의 선탄관리작업 용역을 낙찰 받았는데, 기존 용역업체의 선탄작업 근로자 11명 가운데 10명에 대한 고용을 모두 승계했다는 점에 비춰볼 때 기존 용역업체 근로자에 대한 고용승계 의무가 있다는 점을 인식하고 있었다고 볼 수 있다"고 밝혔다.

이어 "2009년부터 B광업소의 용역업체에서 근로하면서 본인의 의사에 반해 고용승계가 되지 않은 근로자는 없었던 것으로 보인다"며 "A씨가 C씨에 대해 전 용역업체에서의 업무상 재해로 인해 정상업무 수행이 의심된다는 이유로 고용승계를 거부한 것은 C씨를 부당하게 해고한 것으로 무효"라고 판시했다.

대법원도 A씨의 상고를 기각하고 원심을 확정했다.

다른 연구원들과 달리 근무평정 기간이 짧았던 연구원에 대해 연구실적을 단순 합산한 평가자료를 기초로 근로계약 갱신을 거부한 것은 부당하다는 판결이 나왔다.

서울중앙지법 민사42부(재판장 마은혁 부장판사)는 A씨가 국가안보전략연구원을 상대로 낸 해고무효확인소송(2020가합529972)에서 최근 원고일부승소 판결했다.

A씨는 2019년 3월 외교안보 및 대북전략 등의 정책대안을 제시하는 국책연구기관인 국가안보전략연구원에 채용돼 이듬해 2월 말까지 기간제 전문연구직으로 안보전략연구실에서 근무했다. 국가안보전략연구원은 2018년 11월부터 2019년 10월까지 직원들에 대한 2019년 종합평정을 실시했는데, A씨의 연구실적과 근무성적 평가를 종합한 종합평정결과가 최하등급에 해당한다는 이유로 2020년 2월 재계약 거절의사를 통보했고, 이에 반발한 A씨는 소송을 냈다.

A씨는 "국가안보전략연구원의 인사·복무규칙에는 재계약 규정을 뒤 일정한 요건이 충족되면 근로계약이 갱신된다는 취지의 명문 규정을 두고 있어 이에 대한 정당한 기대권이 인정된다"면서 "연구원은 주무

관청의 승인도 받지 않는 등 절차적 위법이 존재하고 객관성이 결여된 평정 결과에 기초해 갱신을 거절했다. 이는 합리적 이유가 없으므로 무효"라고 주장했다.

재판부는 "2019년도 평정 대상기간은 2018년 11월부터 2019년 10월까지인데, A씨는 2019년 3월에 입사한 관계로 평정 대상기간이 8개월에 불과했던 반면 상대평가 대상이 되는 연구원들의 평정 대상 기간은 12개월이었다"면서 "연구과제 건수가 제출기간이 길면 길수록 많아지는 연구실적 점수 산정 구조에 비춰 평정 대상기간이 8개월인 A씨를 다른 연구원들과 같은 반열 위에서 상대평가하는 것은 합리성과 공정성을 인정할 수 없다"고 밝혔다.

이어 "A씨에게 다른 연구원들과 똑같이 1년의 평정기간이 주어져 추가로 4개월 동안 연구과제나 지원 활동을 수행했다면, A씨가 매월 평균적인 건수 정도의 연구과제 등을 수행했을 것으로 보는 것이 타당하다"며 "이러한 A씨의 불이익을 전혀 고려하지 않은 채 단순히 합산된 점수로 순위를 매겨 종합평정 최하등급을 부여하고 계약갱신을 거절한 것은 부당하다"고 설명했다.

또 "인사·복무규칙에 따르면 연구직 직원의 재계약 여부는 연구원장이 결정하고 주무관청의 승인을 받아 시행하는 것으로 규정하고 있는데, 갱신거절과 관련해 주무관청의 승인을 받았다는 점을 인정할 증거가 없다"며 "A씨에 대해 합리적 이유 없이 계약갱신을 거절한 것은 부당해고와 마찬가지로 아무런 효력이 없다"라고 판시했다.

육아휴직급여 산정의 기준이 되는 통상임금에 복지포인트는 포함 안 된다는 대법원 판결이 나왔다.

대법원 특별1부(주심 이기택 대법관)는 A씨와 B씨가 중부지방고용노동청 안양지청장을 상대로 낸 육아휴직급여 일부부지급처분 취소소송(2015두49481)에서 원고승소 판결한 원심을 최근 확정했다.

근로복지공단에서 일하던 A씨와 B씨는 1년간 육아휴직을 했다. 휴직을 마친 후 이들은 고용노동청에 육아휴직급여를 신청했고, 고용노동청은 A씨에게 700만원, B씨에게 710만원을 지급했다. 그러자 A씨 등은 상여금과 장기근속수당, 급식보조비, 교통보조비 및 맞춤형 복지카드의 포인트 중 소정의 금액을 통상임금에 포함시켜 육아휴직급여를 다시 산정한 다음 이에 미달하는 차액을 지급하라고 고용노동청에 신청했다. 하지만 노동청이 거부하자 A씨 등은 소송을 냈다.

1,2심은 "근로복지공단이 선택적 복지제도를 시행하면서 일정한 기준에 따라 원고들을 비롯한 임직원에게 지급한 복지포인트 상당액도 통상임금에 해당한다"며 A씨 등의 손을 들어줬다.

대법원도 A씨 등의 육아휴직급여 차액분에 대한 지급 신청을 반려한 노동청의 처분이 부당하다는 원심 결론을 확정했다. 다만, 복지포인트 상당액도 통상임금에 해당한다고 판단한 부분은 잘못됐다고 판시했다.

재판부는 "근로복지공단이 시행하고 있는 선택적 복지제도의 근거 법령과 도입 경위, 그리고 복지포인트의 용도가 제한되어 있고 1년 내에 사용하지 않으면 소멸하는 특성 등을 종합해보면, 복지포인트는 근로기준법에서 말하는 임금에 해당하지 않고, 그에 따라 통상임금에도 해당하지 않는다"며 "원심이 복지포인트 상당액이 육아휴직급여 산정의 기초인 통상임금에 해당한다고 본 것은 잘못"이라고 밝혔다.

다만 "원심은 공단이 복지포인트 상당액뿐만 아니라 상여금 등을 육아휴직급여 산정의 기초가 되는 통상임금에 산입하지 않은 것 또한 위법사유로 판단해 반려처분을 취소한 것인데, 원심 변론종결 시까지 제출된 자료만으로는 복지포인트 상당액은 제외하고 상여금 등만 통상임금에 추가해 육아휴직급여액을 계산할 수 없음을 알 수 있다"며 "급여 산정의 기초가 되는 통상임금을 계산하는데 필요한 자료가 제출되지 않았는데도 법원이 직권에 의해 적극적으로 정당한 급여액을 산정할 의무까지 부담하는 것은 아니므로, 정당한 육아휴직급여에 못 미치는 급여만을 받았음을 전제로 미지급된 금액을 추가로 지급하라는 원고들의 신청을 반려한 이 사건 처분 전부를 취소할 수밖에 없다"고 판시했다.

유통회사가 청소 용역업체 직원의 절도사건을 이유로 용역계약을 해지했더라도 해당 직원이 관련 소송에서 승소해 계약해지 요건에 해당하지 않았던 것으로 밝혀졌다면 용역업체에 계약해지에 따른 손해를 배상해야 한다는 판결이 나왔다.

서울고법 민사16부(재판장 차문호 부장판사)는 청소 용역업체인 A사가 홈플러스를 상대로 낸 손해배상 청구소송(2020나2005912)에서 최근 "홈플러스는 A사에 1900여만원을 지급하라"며 원고일부승소 판결했다.

A사는 2014년 홈플러스 지점 8곳에 대한 매장 내 미화 및 주차·카트 관리 용역계약을 맺었다. 계약서에는 A사 직원이 홈플러스 매장 안에서 현금 10만원 이상 또는 그에 상당한 상품 등을 훔친 경우 계약해지 등이 가능하다는 내용이 포함됐다. 그러다 같은 해 10월 홈플러스는 경기도의 한 지점에서 근무하던 A사 직원 B씨가 매장에서 여러 차례 식품 등을 훔쳤다고 해당 지점에 관한 용역계약을 해지했다. 이후 A사는 B씨에게 책임을 묻는 손해배상청구소송을 냈지만, 법원은 "B씨가 훔친 물품 가액이 10만원 이상이라고 볼 수 없다"며 기각했다. 이에 A사는 "B씨가 절취한 물건 가액이 10만원이 안 돼 계약해지 요건이 충족되지 않았음에도 부당하게 계약해지를 당했다"며 홈플러스를 상대로 소송을 냈다.

재판부는 "홈플러스가 전소 판결의 항소심에서 A사를 위해 보조참가했으나, 당시 B씨가 훔친 물품가액이 10만원 이상이라고 보기 어렵다는 이유로 원고패소 판결이 확정됐다"며 "홈플러스가 이번 사건에서 B씨가 훔친 물품가액이 10만원 이상이라는 주장을 하는 것은 보조참가에 따른 참가적 효력에 저촉돼 허용될 수 없다"고 밝혔다.

이어 "홈플러스는 용역계약상 계약해지 요건이 충족되지 않았음에도 '매장 내 상품 절취'를 사유로 계약해지를 했다"며 "이러한 홈플러스의 부당한 계약해지는 A사에 대해 이행거절로 인한 채무불이행을 구성하므로 손해배상책임을 부담한다"고 설명했다.

다만 "A사도 계약해지가 적법함을 전제로 과거 B씨를 상대로 손해배상청구소송을 제기하기도 했고, 홈플러스도 B씨에 대한 조사와 피해변제를 받는 과정에서 A사에 계약해지를 할 수 있다고 판단했을 사정이 많이 있었다"며 "계약해지와 전소판결의 경위 등 제반사정을 고려해 손해배상액은 용역계약이 유지됐더라면 A사가 얻었을 3100여만원에서 60%인 1900여만원으로 제한함이 상당하다"고 판시했다.