

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

**'2022년 임인년 (壬寅年) 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

직장가입자 건강보험 고지(산출)내역서 개인별내역 정산 사유 분리 안내

고용보험법 시행령 일부개정령안 입법예고 고용노동부공고 제2022-162호

고용보험법 시행규칙 일부개정령안 입법예고 고용노동부공고 제2022-163호

근로자퇴직급여 보장법 시행령 시행 2022. 4. 14

## 행정해석과 판례소식

[판결] 긴박한 경영상 필요로 근로자 해고하더라도 대상자와 성실한 협의 없었다면 '부당 해고'

[판결] 버스회사 견습기사, 운행테스트 받던 중 사고 발생했다면...근로복지공단 요양·보험급여 대상 해당... 시용근로계약 성립한 것으로 봐야

[판결] 보험회사 위탁계약형 지정장의 근로자성 인정여부는 업무형태 등 실질적 사실관계 따져 판단해야

[판결] 변호사 실무수습기간도 퇴직금 지급 대상인 '계속근로기간'에 포함

[판결] 출근 하루만에 경영상 이유로 해고... 서면통지 없었다면 '부당 해고'

# 사회보험과 개정법령

## 직장가입자 건강보험 고지(산출)내역서 개인별내역 정산 사유 분리 안내

### ■ 목적

○ 휴복직보험료와 정산분할고지(수시,연말정산 등) 보험료의 정산 사유를 '분할고지보험료(71)'로 공통 사용하고 있어, 정산 사유를 분리함으로써 개인별 정산 사유 명확화

■ 반영일: 2022. 4. 18.(월) ~

### ■ 변경 사항

○ 분할고지보험료(코드 71) 정산 사유 변경

구분	기초코드	정산 사유명	설명
기존	71	분할고지보험료	휴복직, 정산분할고지 모두 공통으로 사용
↓			
변경	74	정산분할고지 보험료	정산분할고지만 존재할 경우 사용
	75	휴복직+정산분할고지 보험료	휴복직, 정산분할고지보험료 모두 존재할 경우 사용
	76	휴복직보험료	휴복직보험료만 존재할 경우 사용

※ 정산분할고지: 수시정산, 연말정산 등의 정산보험료 분할고지

※ 기초코드: EDI, 통합징수포털 건강보험 고지 산출내역서(개인별내역) 파일 다운로드(엑셀, txt 등) 시 확인되는 코드

■ 직장가입자 건강보험개인별 산출내역 확인 방법(공동인증서 로그인 필요)

○PC: 민원요기요 > 개인민원 > 보험료 조회 > 직장보험료 조회

○어플: The건강보험 > 민원요기요 > 조회 > 직장보험료 조회

## 고용보험법 시행령 일부개정령안 입법예고 고용노동부공고 제2022-162호

### 1. 개정이유

고용노동부장관이 고용장려금 제도의 신청기간, 지원업종·대상을 정할 수 있도록 하며, '22년 7월부터 노무제공자 5개 직종에 대하여 고용보험을 추가 적용하기 위하여 근거 규정을 마련하고, 「농지법」 및 「고용산재보험료징수법시행령」 개정에 따라 이를 인용하고 있는 관련 규정을 현행화하려는 것임

### 2. 주요내용

#### 가. 고용장려금 신청기간 관련 근거 마련(안 제17조제2항 등)

그간에는 고시 등으로 규정하고 있던 고용장려금 제도의 신청기간에 대한 법적 근거가 불명확하거나 명시되지 않은 경우 등이 있어 이를 시행령·시행규칙에 명확히 규정

#### 나. 고용장려금의 지원업종 선정 근거 마련(안 제19조제6항 등)

고용장려금사업 중 지원요건만 정하고 있는 사업\*에 대하여 지원업종을 정할 수 있는 근거 규정 마련

\* 고용유지지원금, 지역고용촉진지원금, 고용촉진장려금, 출산육아기 고용안정장려금

※ 예) 공공성이 있는 국가·지방자치단체·공공기관 등은 제외

**다. 특고 고용보험 적용 직종 추가(안 제104조의11제1항 각 목)**

’22.7월부터 노무제공자 5개 업종에 대한 고용보험 확대 적용하기 위한 근거 규정 마련 (고용보험위원회 의결, ’22.3.4)

\* IT 소프트웨어 프리랜서, 화물차주(유통배송기사, 택배 지·간선 기사, 자동차·곡물가루·곡물·사료 운반기사), 골프장 캐디, 관광통역안내사, 어린이 통학버스 기사

**라. 타 법령 개정에 따른 현행화(안 제142조의2제3호라목 등)**

고용산재보험료징수법시행령 개정 추진에 따라 노무제공자 월 보수액의 근거규정이 변경되어 이를 반영하고, 농지법 개정에 따라 농지원부가 농지대장으로 변경된 사항을 현행화

**1. 개정이유**

고용보험 취득·상실 신고의 건설도급 특례와 관련하여 원수급인의 제출서류에 하수급인의 등록증 등을 추가하고, 지역고용촉진지원금·고용촉진장려금·출산육아기 고용안정장려금의 신청기간을 명확히 하며, 지역고용촉진지원금·고용촉진장려금의 지원제외 대상에서 4촌 이내 혈족을 직계존비속으로 축소하는 등 지원제외 범위를 조정하며, 불필요한 일용 근로자 이직확인서 서식을 삭제하고, 예술인과 노무제공자의 수급자격이 제한되지 아니하는 정당한 이직사유를 명확히 하며, 「근로기준법」 개정에 따라 관련 조문을 조정하고 관련 서식을 정비하려는 것임

**2. 주요내용**

**가. 원수급인의 하수급인 신고시 제출서류에 하수급인 사업자등록증 포함(안 제4조제1항)**

건설도급 원수급인이 6개 업종\*에 해당하는 하수급인을 신고할 때 제출하는 서류에 하수급인의 업종을 증명할 수 있는 사업자 등록증 사본을 포함

\* 건설사업자, 주택건설사업자, 전기공사사업자, 정보통신공사사업자, 소방시설업자, 문화재수리업자 (「고용보험법」 제15조제2항 각호)

**나. 고용장려금 신청기간 관련 근거 마련(안 제41조제2항 등)**

시행령 개정에 따라 지역고용촉진지원금·고용촉진장려금·출산육아기 고용안정장려금의 신청기간을 구체적으로 명시함

**다. 지역고용촉진지원금 · 고용촉진장려금 지원제외 근로자 등 정비(안 제41조의2제1항, 제44조제3항)**

1) 지역고용촉진지원금, 고용촉진장려금의 지원제외 범위에서 4촌이내 혈족·인척을 직계존·비속으로 조정

2) 고용촉진장려금의 지원제외 범위에서 비상근 촉탁근로자 삭제

**라. 일용근로자용 이직확인서 서식 삭제에 따른 정비(안 제82조의2 및 별지 제75호의5서식)**

별지 제7호서식 근로내용 확인신고서에 동일한 내용이 포함되어 있는 별지 제75호의5서식 일용근로

자 이직확인서 삭제

**마. 예술인·노무제공자의 수급자격이 제한되지 아니하는 정당한 이직사유 별도 규정(안 제101조제3항 및 제4항, 별표 2의2, 2의3 신설)**

그간 구직급여 수급자격이 제한되지 않는 정당한 이직사유를 근로자에 해당하는 별표2를 준용하던 것을 예술인과 노무제공자 별도 규정토록 개선

**바. 근로기준법 개정에 따른 현행화(안 제25조제1항)**

「근로기준법」 제2조 개정에 따라, 「고용보험법시행규칙」 제25조제1항에서 인용한 ‘소정근로시간’ 근거규정이 제2조제8호로 변경됨에 따라 이를 반영함

근로자퇴직급여 보장법 시행령 시행 2022. 4. 14

◇ 개정이유

확정급여형퇴직연금제도 적립금의 합리적 운용을 위하여 상시 근로자가 300명 이상인 사업의 사용자 하여금 적립금운용위원회를 구성하도록 하고, 소규모 중소기업의 퇴직연금제도 가입을 지원하기 위하여 근로복지공단을 운영자로 하는 중소기업퇴직연금기금제도를 도입하는 등의 내용으로 「근로자퇴직급여 보장법」이 개정(법률 제18038호, 2021. 4. 13. 공포, 2022. 4. 14. 시행)됨에 따라, 적립금운용위원회의 구성, 중소기업퇴직연금기금의 관리·운용 방법, 중소기업퇴직연금기금제도에 대한 국가의 지원대상·지원수준과 과태료 부과기준 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하는 한편,

확정급여형퇴직연금제도의 적립금 운용방법을 확대하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임.

◇ 주요내용

**가. 확정급여형퇴직연금제도 적립금운용위원회의 구성(제9조의2 신설)**

확정급여형퇴직연금제도 적립금의 합리적 운용을 위하여 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업의 사용자마다 두어야 하는 적립금운용위원회는 위원장 1명을 포함하여 5명 이상 7명 이하의 위원으로 구성하도록 하고, 위원장은 퇴직연금제도의 운용 업무를 담당하는 임원으로 하도록 하며, 위원은 위원장이 위촉하되 사업 적립금이 최소적립금에 미치지 못하는 경우에는 노동조합에서 선출한 사람, 퇴직연금제도 관련 업무 부서장, 관련 경험·전문지식이 있는 사람을 각각 1명 이상 위원으로 포함하도록 함.

**나. 중소기업퇴직연금기금제도 운영위원회의 구성(제16조 신설)**

중소기업퇴직연금기금제도 운영자인 근로복지공단에 두는 중소기업퇴직연금기금제도운영위원회의 위원 중 ‘근로자를 대표하는 사람’은 총연합단체인 노동조합이 추천하는 사람으로, ‘사용자를 대표하는 사람’은 전국을 대표하는 사용자단체가 추천하는 사람으로 하도록 함.

**다. 중소기업퇴직연금기금의 관리·운용 방법(제16조의4, 제16조의5 및 제16조의10 신설)**

1) 근로복지공단은 중소기업퇴직연금기금의 안정적 운용 및 수익성 증대를 위하여 매년 기금 운용계획 및 지침을 마련하여 기금을 관리·운용하고, 자산 종류별 시장수익률을 넘는 수익을 낼 수

있도록 신의를 지켜 성실하게 관리·운영하도록 하며, 기금의 회계에 관한 세부적인 사항은 고용노동부장관의 승인을 받아 정하도록 함.

2) 근로복지공단이 중소기업퇴직연금기금을 관리·운영할 수 있는 방법을 금융기관에 대한 예입·신탁, 국채 매입을 통한 공공부문에 대한 투자, 증권의 매매·대여 등 13가지 유형으로 정하고, 이에 따른 기금 관리·운영 업무를 집합투자업자와 투자일임업자(투자일임업자는 투자매매업자 또는 투자중개업자로서의 금융투자업인가도 받은 경우만 가능)가 처리하게 할 수 있도록 함.

**라. 중소기업퇴직연금기금제도에 대한 지원대상 등(제16조의15 신설)**

상시 근로자 30명 이하의 소규모 중소기업을 대상으로 하는 중소기업퇴직연금기금제도에 가입하는 사업의 재정적 부담을 경감하고 근로자의 가입을 촉진하기 위하여 ‘사용자부담금’ 및 ‘중소기업퇴직연금기금제도 운영에 따른 비용’을 국가가 지원할 수 있도록 하고, 지원수준은 예산 등의 사정을 고려하여 탄력적으로 규정할 수 있도록 고용노동부장관이 정하여 고시하도록 함.

**마. 확정기여형퇴직연금제도 등의 적립금 운용방법 확대(제25조제1항라목 및 같은 항 제3호의2 신설)**

확정기여형퇴직연금제도와 개인형퇴직연금제도의 적립금 운용수익률을 제고하고 가입자의 선택권을 확대하기 위하여 적립금의 원리금을 보장하는 운용방법의 범위에 ‘신용등급 등이 금융위원회가 정하여 고시하는 기준 이상인 증권금융회사가 취득하는 예탁금’과 ‘유동화증권 중 산업기반신용보증기금이 원리금 상환을 보증하는 사회기반시설채권’을 추가함.

**바. 과태료 부과기준 마련(별표 3)**

1) 위반횟수에 상관없이 부과하던 과태료를 최근 2년간 같은 위반행위를 반복할 경우 위반행위의 횟수에 따라 가중하여 차등 부과하도록 함.

2) 퇴직연금사업자가 확정기여형연금제도의 적립금이 최소적립금을 넘고 있는지 확인한 결과를 사용자에게 알리지 않거나 적립금이 최소적립금보다 적다는 사실을 근로자대표에게 알리지 않은 경우 또는 사용자가 적립금 부족을 해소하지 않은 경우에 대한 과태료 부과금액을 1차 위반 시 200만원, 2차 위반 시 500만원, 3차 이상 위반 시 1천만원으로 정함.

3) 상시 300명 이상 근로자를 사용하는 사업의 사용자가 적립금운용위원회를 구성하지 않거나 적립금운용계획서를 작성하지 않은 경우 등에 대한 과태료 부과금액을 1차 위반 시 100만원, 2차 위반 시 200만원, 3차 위반 시 500만원으로 정함.

## 행정해석과 판례소식

[판결] 긴박한 경영상 필요로 근로자 해고하더라도 대상자와 성실한 협의 없었다면 '부당 해고'

행정법원  
2020구합87241

긴박한 경영상 필요가 인정된다고 하더라도 사전에 해고 대상자들과 성실히 협의하지 않는 등 사측의 해고 회피 노력이 없었다면 부당해고에 해당한다는 판결이 나왔다.

서울행정법원 행정14부(재판장 이상훈 부장판사)는 최근 A사회복지법인이 중앙노동위원회 위원장을 상대로 낸 부당해고구제 재심판정 취소소송(2020구합87241)에서 원고패소 판결했다.

노인요양시설을 운영하는 A법인은 2020년 1월 요양보호사로 근무하는 C씨 등에게 2020년 2월 29일자로 경영상 해고를 실시한다고 통보했다. C씨 등은 같은 해 5월 부산지방노동위원회에 사측이 부당해고를 했고, 이는 노동조합원인 자신들에 대한 부당노동행위라고 주장하며 부당해고 및 부당노동행위 구제를 신청했다.

부산지노위는 "A법인의 해고는 긴박한 경영상의 필요성이 인정되지 않은 상태에서 이뤄졌고, 해고 회피 노력을 다했다고 보기 어려울 뿐만 아니라 합리적인 해고 기준을 마련하지도 않았다"며 C씨 등의 부당해고 구제신청을 인용했다. 다만 부당노동행위 관련 구제 신청은 기각했다.

그러자 A법인은 부당해고 구제 신청 인용에 불복해 중노위에 재심을 신청했다. 하지만 중노위가 "해고 당시 긴박한 경영상의 필요는 인정되지만, 해고를 피하기 위한 노력을 다하지 않았고, 합리적이고 공정한 기준에 따라 대상자를 선정하지도 않았을 뿐만 아니라 근로자대표에 대한 사전 통보 및 성실한 협의도 거치지 않았다"며 기각하자, A법인은 소송을 냈다.

재판부는 "(C씨 등이 근무한 사업장은) 국민건강보험공단으로부터 5억여원의 장기요양급여비용 환수 결정을 받았고, 부산진구로부터 50일간의 업무정지 처분을 받아 단기간 동안 대규모의 지출이 예정되어 있으면서 수입은 없는 상태로, 근로자를 해고해야 할 긴박한 경영상의 필요가 있었다고 인정된다"면서도 "해고 대상자를 선정하는 과정에서 공정하고 객관적인 기준을 마련하기 위해 노력했다고 보기는 어렵다"고 밝혔다.

이어 "C씨 등이 희망퇴직을 신청하지 않았다는 이유만으로 이들을 전부 해고 대상으로 선정한 것은 합리적 또는 객관적인 기준에 따른 것이라고 볼 수 없다"며 "경영상 해고 협의를 진행하는 과정에서 경영상 해고 협의에 관한 내용을 해고의 대상이 된 C씨 등과 공유했다는 구체적인 사정도 찾아보기 어렵다"고 설명했다.

그러면서 "근로자들과 성실한 협의를 했다고 보기 어려워 A법인의 해고는 부당하다"고 판시했다.

[판결] 버스회사 견습기사, 운행테스트 받던 중 사고 발생했다면...근로복지공단 요양·보험급여 대상 해당... 시용근로계약 성립한 것으로 봐야

대법원 2019두55859

버스회사 견습기사가 채용에 필요한 서류를 제출한 뒤 일정기간 노선 숙지와 운행 연습 후 입사를 위한 운행테스트를 받다가 사고를 당한 경우 근로계약서 작성 전이었더라도 견습기사가 종속적 관계에서 근로를 제공한 이상 시용 근로계약이 성립한 것으로 봐야 한다는 대법원 판결이 나왔다. 사고를



당한 견습기사도 근로복지공단의 요양·보험급여 대상이라는 것이다.

대법원 특별3부(주심 김재형 대법관)는 버스회사인 A사가 근로복지공단을 상대로 낸 요양·보험급여 결정승인처분 취소소송(2019두55859)에서 원고패소 판결한 원심을 최근 확정했다.

B씨는 2015년 8월 지인의 소개로 A사에 입사하기 위해 이력서와 운전경력증명서 등을 제출하고 서류 심사에 통과해 2주간 노선을 숙지하고 3주간 본기사의 지시에 따라 운행 연습을 해왔다. 그러던 중 B씨는 2015년 9월 마지막 운행테스트를 위해 감독관 지시 아래 버스를 몰다 급커브 구간에서 버스가 추락하는 사고를 당해 요추 방출성 골절상을 입었다. 사고 당시 B씨는 서류심사 통과 후 면접까지 마친 상태였지만, A사와 근로계약서를 작성하지는 않았고 임금을 받은 적도 없던 것으로 조사됐다.

이후 2018년 2월 요양급여를 신청한 B씨는 근로복지공단으로부터 같은 해 5월 요양승인처분을 받았다. 하지만 A사는 "서류심사를 마친 입사지원자에 대해서는 '노선숙지→시험운전(테스트)→취업 및 근로계약서 작성→시용기간'을 거쳐 정식 직원으로 채용하고, 취업규칙과 단체협약에서도 서류심사·운전테스트 합격자는 면담을 거쳐 채용이 결정된다"며 "B씨는 채용 결정 전 채용 여부 결정을 위한 시험운전 중 사고를 당했는데, 이는 임금을 목적으로 한 근로 제공 중 발생한 것이 아니므로 B씨가 근로자임을 전제로 한 공단의 요양승인 처분은 위법하다"며 소송을 냈다.

재판부는 "업무적격성 평가와 해약권 유보라는 시용의 목적에 따라 시용기간 중 제공된 근로 내용이 정규 근로자의 근로 내용과 차이가 있는 경우에도 종속적 관계에서 사용자를 위해 근로가 제공된 이상 시용 근로계약은 성립하고, 제공된 근로 내용이 업무 수행에 필요한 교육·훈련의 성격을 겸하고 있는 경우에도 마찬가지"라며 "시용기간 중의 임금 등 근로조건은 경제적으로 우월한 지위에 있는 사용자가 자신의 의사대로 정할 여지가 있기에 종속적 관계에서 사용자를 위해 근로가 제공된 이상 시용기간 중의 임금 등을 정하지 않았다는 사정만으로 시용 근로계약의 성립을 쉽게 부정해서는 안 되고 단순히 근로계약 체결 과정 중에 있다고 볼 수도 없다"고 밝혔다.

이어 "A사와 B씨 사이에 2015년 8월 시용 근로계약이 성립했다고 보는 것이 타당하다"며 "B씨가 노선 숙지만 하고 직접 운전하지 않은 경우도 있지만 이는 A사의 이익을 위한 교육·훈련이거나 적어도 피교육자이자 근로자라는 지위를 겸한 채 이뤄진 것으로서 지위에 따라 본기사의 근로 내용과 차이가 생긴 것으로 교육·훈련이 종속적 관계에서 이뤄지고 유보된 해약권의 행사 여부를 판단하기 위한 수단인 이상 시용기간 중 A사를 위해 근로를 제공한 것으로 볼 수 있다"고 설명했다.

그러면서 "B씨가 A사와 근로계약서를 작성하지 않았고 임금을 받지 않았더라도 이는 사용자가 시용기간 중의 근로자에 대해 자신의 의사대로 정할 여지가 큰 사항으로, 이를 이유로 시용 근로계약의 성립을 부정할 수 없다"고 판시했다.

앞서 1,2심도 원고패소 판결했다.

보험회사 위탁계약형 지정장이 근로자에 해당하는지 판단할 때에는 해당 지정장의 업무형태 등 실질적

사실관계를 따져 판단해야 한다는 대법원 판결이 잇따라 나왔다. 이번 판결은 심리불속행 기각으로 처리된 사례 외에는 관련 사건에 대한 첫 대법원 판단들이다. 대법원은 근로자성을 판단할 때에는 형식적인 계약내용보다 실질적인 사실관계를 중시해야 한다는 기존 법리를 재확인했다. 그러면서 6건의 사건 가운데 1건은 근로자성을 인정해 파기환송했고, 1건은 근로자성을 인정한 원심을, 다른 4건은 근로자성을 부정한 원심을 각각 확정했다.

대법원 특별1부(주심 오경미 대법관)는 최근 A씨가 중앙노동위원회를 상대로 낸 부당해고구제 재심판정 취소소송(2021두33715)에서 원고패소 판결한 원심을 파기하고 사건을 서울고법으로 돌려보냈다.

B보험사는 2010년 'FP(Financial Planner) 인턴십' 제도를 도입해 대학교 졸업예정자와 졸업자를 모집해 실습교육 후 현장 경험을 거쳐 영업관리자나 재무설계전문가로 양성하는 조직을 마련하기로 하고, 그 일환으로 그 해 7월 A씨와 보험설계사 위촉계약을 체결했다. 그때부터 A씨는 B사의 모 지점에서 FP로 근무했고, 2011년 12월부터는 다른 지점에서 PSM(Pro Sales Manaer, 보험인원 모집 및 관리 업무를 하는 매니저 직급)으로 근무한 데 이어, 2013년 7월부터는 AM(Assistant Manager, 지점장 업무를 보조하는 총무 직급)으로 일했다. 이후 B사는 2014년 5월 A씨와 지점장 추가업무 위탁계약을 체결했다. 이에 따라 A씨는 같은 해 6월부터 2018년 3월까지 B사의 지점장(Branch Manager, 위탁계약형 지점장)으로 근무하면서 담당 지점의 운영·관리를 총괄하면서 보험설계사 유치·교육 및 관리, 보험모집 지원 업무 등을 수행했다.

그런데 B사는 2018년 2월 A씨가 회사의 명예를 훼손하는 등 계약서 준수사항과 회사 규정을 위반해 계약을 유지할 수 없다면서 2018년 3월 12일자로 추가업무 위탁계약을 해지하고 같은 해 4월 1일자로 보험설계사 위촉계약을 해지한다고 통지했다.

1,2심은 A씨의 근로자성을 부정하면서 중노위의 판단이 옳다고 판결했지만, 대법원의 판단은 달랐다.

재판부는 "보험사는 영업조직의 하위에 있는 지점을 상위 영업조직이 관리·감독하도록 했는데, 상위 영업조직의 장이 위탁계약형 지점장에게 실적 목표를 제시하고 독려를 넘어 실적 달성을 위한 구체적인 업무 내용에 대해 일일 업무 보고를 받는 등 업무수행 과정에서 상당한 지휘·감독을 한 점 등으로 보아 위탁계약형 지점장의 업무형태가 근로자임이 분명한 정규직 지점장의 경우와 크게 다르지 않았다"며 "위탁계약형 지점장에게는 정규직 사원과 달리 인사관리시스템(복무관리시스템)이 적용되지 않았고 근무시간에 관한 규정도 없었지만 보험회사가 제공한 지점 사무실에 정규직 지점장과 크게 다르지 않은 시간에 출퇴근하며 업무했고, 간접적인 방식으로 근태관리가 이뤄졌다고 볼 만한 사정이 있어 근무시간과 근무장소에 구속받지 않았다고 보기 어렵다"고 밝혔다.

이어 "지점 사무실과 비품, 지점 운영 비용은 모두 보험회사가 제공했고, 위탁계약형 지점장이 그와 별개로 사무실 운영 비용 등을 투입했다고 볼 만한 자료가 없어 위탁계약형 지점장이 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용해 업무를 대행하게 하는 등 독립해 자신의 계산으로 사업을 영위했다고 볼 수 없고 실적에 따라 지급되는 수수료 등의 증가나 감소 이외에 지점 운영에 따른 이윤 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있다고 보기 어렵다"며 "성과급 형태의 보수는 업무의 특성에 기인한 것으로 볼 수 있는데, 위탁계약형 지점장이 지급받은 수수료 등은 지점 운영이라는 근로의 대가로서 임금의 성격을 지니고 있다고 볼 수 있는 등 근로 제공 관계의 계속성과 전속



성이 인정된다"고 판시했다.

한편 대법원 민사2부(주심 이동원 대법관)는 같은 날 같은 취지로 C씨가 D보험사를 상대로 낸 해고무효확인소송(2020다238691)에서 위탁계약형 지점장의 근로자성을 인정해 원고승소 판결한 원심을 확정했다.

반면 같은날 대법원 민사1부(주심 오경미 대법관)는 E씨 등이 F보험사를 상대로 낸 퇴직금 등 소송(2020다254372)에서, 민사2부(주심 조재연 대법관)는 G씨 등이 H보험사를 상대로 낸 퇴직금 청구소송(2020다287310)과 I씨 등이 H보험사를 상대로 낸 퇴직금 등 소송(2021다218205)에서, 민사3부(주심 김재형 대법관)는 J씨 등이 H보험사를 상대로 낸 퇴직금 청구소송(2021다246934)에서 각각 위탁계약형 지점장의 근로자성을 부정해 원고패소 판결한 원심을 확정했다.

근로자성이 부정된 이들 사건의 경우 대법원은 △보험사가 지점장들에게 실적목표 제시, 달성 독려 등은 했지만 통보 내용의 추상적·일반적 성격에 비춰 상당한 지휘·감독을 한 것으로 평가하기 어렵고 지점장들이 자율적이고 다양한 방식으로 업무를 수행했으며 △상위 영업조직을 통한 관리·감독의 방식이나 정도가 위탁계약형 지점장에 대한 상당한 지휘·감독에 이른다고 평가하기 어려울 뿐만 아니라 △보험사가 근태관리를 했다고 보기 어렵고 △위탁계약형 지점장에 대한 수수료에 큰 격차가 있었던 점 등을 보면 일정 금액의 수수료를 보장했다는 것만으로 수수료를 근로의 대가인 임금으로 보기 어렵다고 판단했다.

대법원 관계자는 "각 사건에서 인정되는 구체적 사실관계가 달라 회사별로 위탁계약형 지점장의 근로자성 인정여부가 달리 판단된 것"이라며 "근로자성 판단 대상이 모두 위탁계약형 지점장이더라도 개별 사건에서 업무형태 등 구체적인 사실관계는 각기 다르기 때문에 구체적 사실관계를 기초로 근로자성 인정 여부를 판단해야 한다"고 설명했다. 이어 "직종이나 지위 등에 따라 기계적으로 동일한 결론을 내리는 것은 구체적인 사실관계를 충분히 반영하지 못한다"며 "근로자인지 아닌지는 형식적인 계약내용보다 실질적인 사실관계를 보다 더 중시해 판단해야 한다는 기존의 대법원 판례 법리를 다시 한번 확인한 것으로, 향후 보험사에서 인력 운용을 어떻게 설정할 것인지 등 경영판단의 지침으로 활용할 수 있을 것으로 예상된다"고 말했다.

새내기 변호사가 로펌 등에서 일하며 실무를 배우는 실무수습 기간도 퇴직금 지급 대상인 계속근로기간에 포함된다는 대법원 판결이 나왔다.

대법원 형사2부(주심 민유숙 대법관)는 근로자퇴직급여 보장법 위반 혐의로 기소된 모 법무법인 대표변호사 A씨에게 벌금 50만원을 선고한 원심을 최근 확정했다(2022도1168).

전북의 한 법무법인 대표인 A씨는 2018년 5월부터 2019년 8월까지 일하다 퇴직한 새내기 변호사 B씨의 퇴직금 570여만원을 퇴직일부터 14일 이내에 지급하지 않은 혐의로 기소됐다.

로스쿨을 졸업한 후 변호사시험에 합격한 B씨는 2018년 5월부터 6개월 동안 A씨가 운영하는 법무법인에서 실무수습을 받은 뒤 계속 근무하다 이듬해 8월 퇴사했다.

변호사법 제21조의2에 따르면 변호사시험에 합격한 새내기 변호사는 6개월 이상 법률사무 종사기관에 종사하거나 연수를 마치지 않으면 법률사무소를 개설하거나 법무법인의 구성원이 될 수 없도록 해 의무적으로 실무수습을 거치도록 하고 있다.

A씨 측은 퇴직급여청구권은 계속근로기간이 1년 이상인 경우에 발생하는데, B씨의 수습기간 6개월은 계속근로기간에 포함될 수 없어 B씨의 계속근로기간이 1년 미만이므로 퇴직급여청구권이 없다고 주장했다.

1,2심은 "B씨는 6개월 동안 소속 변호사들의 업무지시로 기록검토, 상담 등 통상적인 업무를 수행했고 매달 임금 명목의 돈을 받은 점 등을 보면 해당 기간동안 로펌에 속한 근로자 지위를 갖고 사용자에게 근로를 제공한 것"이라며 "6개월 기간이 지난 후에도 계속 근무하면서 기존에 할 수 없었던 사건 수임이나 법정에서의 변론 등 추가 업무를 수행하였고 급여도 상향됐지만, 기존 업무를 하면서 로펌에서 임금 목적으로 지시를 받으며 근로를 제공하는 관계는 그대로 유지됐는데, 협회등록, 업무추가, 급여상승을 이유로 근로제공이나 고용형태가 달라졌다고 할 수 없어 입사시부터 퇴사할 때까지 근로의 계속성이 인정된다"고 밝혔다.

그러면서 "선례나 지침을 찾을 수 없다고 하더라도 관계 법령과 판례 등을 검토하면 충분히 지급의무가 있음을 알 수 있음에도 사용자에게 유리하게 결론을 내리고 퇴직금을 지급하지 않은 사정을 감안하면 적어도 퇴직금 미지급의 미필적 고의는 충분히 인정된다"고 판시했다.

대법원도 이같은 원심을 확정했다.

출근 하루 만에 경영상 이유로 근로자를 해고하면서 서면통지 등을 하지 않았다면 근로기준법 절차를 위반한 부당해고에 해당한다는 판결이 나왔다.

서울행정법원 행정13부(재판장 박정대 부장판사)는 최근 A사가 중앙노동위원회 위원장을 상대로 낸 부당해고 구제 재심판정 취소소송(2021구합1091)에서 원고패소 판결했다.

B씨는 2020년 7월 화장품 제조·판매업체인 A사에 입사해 경영지원실장으로 근무하다 이튿날 퇴사했다. B씨의 고용보험 피보험자격 상실사유에는 '사업주 권유로 권고사직'이라고 기재돼 있었지만, 녹취파일 등에 따르면 A사 사내이사 C씨는 B씨와 면담을 진행하면서 "경영상 이유가 있다"는 취지로 답변했다. 이에 B씨는 "제가 더 드릴 이야기는 없는 것 같고, 저는 저 나름대로 하면 되니까"라고 말하며 면담은 종료됐다.

이후 B씨는 A사로부터 해고당해 퇴사한 것이라고 주장하면서 같은 해 9월 서울지방노동위원회에 구제 신청을 했고, 지노위는 "부당해고에 해당한다"며 B씨의 손을 들어줬다. A사는 이에 반발해 중노위에 재심을 신청했으나, 중노위가 기각하자 소송을 냈다.

재판부는 "B씨와 C씨의 면담 내용에 의하더라도 A사와 B씨는 근로관계를 합의해지한 것이 아니라, 오히려 B씨가 A사의 일방적인 해고 의사를 확인하고는 본인이 해고되었음을 전제로 향후 대응을 모색해 나가겠다는 입장을 밝힌 것으로 보인다"고 밝혔다.

이어 "B씨가 실업급여를 수령한 점은 해고가 이미 성립한 뒤 발생한 것이고 B씨가 실업 상태에서 한 행위라는 점을 표상할 뿐 B씨가 A사와 합의해 근로관계를 해지했다는 근거로 보기엔 부족하다"고 설명했다.

그러면서 "근로기준법 제27조 1항과 2항에 따라 사용자가 근로자에게 서면으로 해고사유와 해고시기를 통지하지 않으면 근로자에 대한 해고는 효력이 없다"며 "A사가 B씨를 해고하는 과정에서 B씨에게 서면으로 해고사유나 해고시기를 통지했다는 사실을 인정할 증거가 없는 만큼 서면통지의무를 위반해 효력이 없는 부당해고에 해당한다"고 판시했다.

FIRST