

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

'2023년 계묘년 (癸卯年) 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

임금채권부담금 경감 신청 안내

2023년 민생안정대책 관련 고용·산재보험료 납부기한 연장 안내

노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙 일부개정령안 입법예고 고용노동부공고제2023-516호

고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 일부개정령안 입법예고 고용노동부공고제2023-479호

고용보험법 시행령 일부개정령안 입법예고 고용노동부공고제2023-482호

고용보험법 시행규칙 일부개정령안 입법예고 고용노동부공고제2023-483호

국민건강보험법 시행령 일부개정령안 입법예고 보건복지부공고제2023-684호

행정해석과 판례소식

[판결] 무기계약직에서 일반직 전환 후 자의적으로 호봉 부여했어도... “노사합의 있었다면 차별 아니다”

[판결] 사무실에서 팀장이 방문자와 나눈 대화 휴대폰으로 녹음했다면...

[판결] 영아 학대 보육교사 관리 못한 어린이집 원장 ‘벌금형’

[판결] 법원 "산재 유족, 수급권자 자격 유지된다면 보상일시금 초과해 받았어도 유족연금 청구 가능"

[판결] 대법원, "페이 닥터'도 근로기준법상 근로자"

임금채권부담금 경감 신청 안내

퇴직금을 미리 정산하여 지급하였거나, 퇴직연금을 가입한
사업장은 **부담금의 최대 50%**를 돌려받을 수 있습니다.



대 상 퇴직금을 미리 정산하여 지급하였거나, 「근로자 퇴직급여 보장법」에 따른 퇴직연금제도를 설정한 사업장

경감비율 부담금 비율(0.06%) × 50% × 최종 3년간 퇴직금 지급보장비율

신 청 「부담금경감신청서」에 '퇴직연금 등의 가입사실을 증명하는 서류'를 첨부하여 사업장 소재지 관할 근로복지공단 지역본부(지사)에 신청

- ✓ 부담금경감신청서는 근로복지공단 홈페이지(www.comwel.or.kr) → 정보공개 → 자료실 → 서식자료에서 다운
- ✓ 방문하지 않고 고용산재보험통합서비스(<https://total.comwel.or.kr>)에서 신청 → 민원접수/신고 → 보험료신고 → 임채부담금경감 신청

2023년 민생안정대책 관련 고용·산재보험료 납부기한 연장 안내

2023년 민생안정대책과 관련하여, 근로자 30인 미만 사업장 등의 '23년 10~12월분 고용·산재보험료 납부기한 3개월 연장을 실시합니다.

○ 지원대상

- 상시근로자 30인 미만 사업장(고용·산재보험 공통)
- 1인 자영업자(산재보험만 해당)

※ 30인 미만 해당 여부는 '22년도말 상시근로자수 기준으로 판단하며, '23년 신규 성립사업장은 성립일 기준으로 판단

○ 지원내용

- (자진신고 사업장) '23년 10~12월에 납부기한이 도래하는 '23년 개선보험료의 납부기한 3개월 연장 (ex.'23.11.15. 납부기한인 4분기 개선보험료의 경우 '24.2.15.로 연장)
- (부과고지 사업장) '23년 10~12월분으로 납부해야 할 보험료의 납부기한 3개월 연장 (ex.'23.11.10. 납부기한인 10월 보험료의 경우 '24.2.13.로 연장)

○ 신청기한

- (자진신고 사업장) 개선보험료 납부기한 전까지 신청
- (부과고지 사업장) 월별보험료 납부기한 전까지 신청('24.1.10.까지 소급하여 신청 가능)

○ 신청방법

- 납부기한 연장신청서를 작성하여 자진신고 사업장은 사업장 소재지 관할 근로복지공단 지역본부(지사)에, 부과고지 사업장은 국민건강보험공단에 방문·우편·팩스 등의 방법으로 신청

노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙 일부개정령안 입법예고 고용노동부공고제2023-516호

1. 개정이유

「노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙」 별지 제1호서식, 제4호서식, 제5호서식 및 제15호서식의 불필요한 정보 수집 요소를 제거하고 누락된 법정사항을 추가하는 등 정비하여 노동조합 및 단체협약 정보를 체계적·효율적으로 관리하려는 것임

2. 주요내용

가. 노동조합 설립(설립신고사항 변경) 신고서에 기재하는 불필요한 주민등록번호를 삭제하고 생년월일로 대체(안 별지 제1호서식)

나. 현행 법령*에 맞게 연합단체인 노동조합과 단위노동조합이 작성해야 하는 사항을 구분하여 각 노동조합에 맞는 현황을 기재하도록 정비(안 별지 제4호, 제5호서식)

노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙 일부개정령안 입법예고 고용노동부공고제2023-516호

- * 노조법 시행령 제10조제4항에서 노동조합은 행정관청에 조합원수를 통보할 때 둘 이상의 사업 또는 사업장의 근로자로 구성된 단위노동조합은 사업 또는 사업장별로 구분하여 통보
- 다. 임원 현황에 기재하는 불필요한 주민등록번호를 삭제하고 생년월일로 대체(안 별지 제4호, 제5호 서식)
- 라. 단체협약 시정명령 대상인 사용자에게 단체협약 시정명령서 송부가 가능하도록 사용자 정보 기재란 추가(안 별지 제15호서식)

고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 일부개정령안 입법예고 고용노동부공고제2023-479호

1. 개정이유

기업이 고용을 증가시켜 고용안정·직업능력개발사업의 고용보험료를 중 다음 단계의 요율을 적용받게 되는 경우, 사유 발생 다음 연도부터 3년간 기존 요율을 적용하도록 하여 기업의 고용증가에 따른 보험료 부담을 경감하고, 노무제공자에 대한 고용보험료 지원 요건의 확인에 있어 노무제공자 월보수액을 신고한 경우 취득신고를 한 것으로 간주하는 등 노무제공자에 대한 고용보험료 지원 요건을 완화하려는 것임.

2. 주요내용

가. 고안·직능 보험료를 상향시 적용 시기 개선 (안 제12조제4항)

기업이 고용을 증가시켜 고용안정·직업능력개발사업 요율 중 다음 단계의 요율을 적용받게 되는 경우, 사유 발생 다음 연도부터 3년간 기존 요율 적용하도록 함

나. 노무제공자 두루누리 지원 요건 완화(안 제29조의2제2항)

노무제공자에 대한 고용보험료 지원 요건의 확인에 있어, 노무제공자 월보수액을 신고한 경우 취득신고를 한 것으로 간주하는 등 노무제공자에 대한 고용보험료 지원 요건을 완화하도록 함

고용보험법 시행령 일부개정령안 입법예고 고용노동부공고제2023-482호

1. 개정이유

3+3 부모육아휴직 제도를 6+6 부모 육아휴직제도로 확대 개편하고 65세 이상 구직급여 수급자 대상 조기재취업수당을 우대 지원하는 등 영아를 양육하는 맞벌이 부부, 65세 이상 구직급여 수급자 등에 필요한 지원을 강화하려는 것임.

2. 주요내용

가. 고용유지지원금 지원요건 정비(제19조, 제21조, 제21조의3)

고용유지지원금 수령 사업장의 계속 고용 의무를 강화하고, 사업주의 배우자 및 직계존비속은 지원대상에서 제외함

나. 조기재취업수당 지급수준 개선(제84조, 제86조)

65세 이상 구직급여 수급자 대상 조기재취업수당을 우대 지원하고 고임금 근로자, 실업의 신고일로부터 14일 이내에 재취업한 사람은 조기재취업수당 지급대상에서 제외함

고용보험법 시행령 일부개정령안 입법예고 고용노동부공고제2023-482호

다. 3+3 부모육아휴직제 확대 개편(제95조의3)

자녀 생후 18개월내 부모가 동시에 또는 순차적으로 육아휴직 사용 시 첫 6개월에 대해 부모 각각의 육아휴직급여 지급액을 상향하고 상한액도 단계적으로 상향함

라. 타법 개정에 따른 인용조문 정비(제104조의5)

「예술인 복지법」([법률 제19596호, 2023. 8. 8., 일부개정, 2024. 2. 9 시행 예정]) 개정에 따라 해당 사항을 반영하여 인용조문을 정비함

고용보험법 시행규칙 일부개정령안 입법예고 고용노동부공고제2023-483호

1. 개정이유

고용유지지원금 지원조건 판단기준을 단순화 하고 사업주 위탁훈련비 지원방식을 개선하며, 65세 이상 구직급여 수급자의 조기재취업수당 신청 절차를 정비하고 관련 서식을 개정안에 맞춰 정비하는 등 현행 제도 운영 과정에서 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임

2. 주요내용

가. 고용유지지원금 지원기준 정비(제24조, 제25조, 제31조, 제34조)

고용조정 불가피성 판단기준을 객관적으로 입증 가능한 매출액으로 단순화하고, 매출액 요건을 충족하지 않는 사업장도 직업안정기관의 장으로부터 고용조정의 불가피성을 인정받으면 지원할 수 있도록 함

나. 사업주 위탁 훈련비 지원방식 변경(제60조)

사업주 위탁훈련 지원금 신청 주체를 사업주로 명확히 하되 사업주 편의를 고려하여 훈련기관이 훈련비 신청을 대행할 수 있도록 함

다. 65세 이상 수급자 조기재취업수당 신청 절차 정비(제109조)

65세 이상 조기재취업 수당 신청자에게 6개월 이상 고용 예정 또는 사업 운영계획을 증명할 수 있는 서류를 요구할 수 있는 근거를 신설함

라. 별지 서식 정비(별지 제31호서식 등)

고용유지지원금 지원요건 정비, 조기재취업수당 및 육아휴직제도 개편에 따른 개정사항을 반영하여 관련 서식을 개정함

국민건강보험법 시행령 일부개정령안 입법예고 보건복지부공고제2023-684호

1. 개정사유

- 「국민건강보험법」 개정('23.7.11. 공포, '24.1.12. 시행)으로 '종합신용정보집중기관'에 체납 또는 결산처분자에 대한 자료를 제공할 때 건강보험료 분할납부를 승인받은 경우 중 대통령령으로 정하는 경우에는 자료 제공에 예외를 적용할 수 있게 됨에 따라 이를 규정하고, 건강보험 요양급여비용을 거짓청구하여 행정처분을 받은 요양기관에 대한 공표 사항 중 공표의 실익이 없는 정보를 삭제하며, 지역가입자의 보험료부과점수당 금액을 조정하는 등 현행 제도의 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임.

2. 주요내용

가. 건강보험정책심의위원회의 심의·의결사항에 관한 인용조문 수정(안 제3조제3호)

건강보험정책심의위원회의 심의·의결 사항 중 ‘건강보험에 관한 주요사항’을 수식하는 인용 규정 정비

나. 가입자의 월별 보험료액 하한 범위 조정(안 제32조제2호가목)

저소득층의 건강보험료 부담을 최소화하기 위하여 월별 보험료액 하한 설정범위를 전전년도 평균 보수월액의 1천분의 75 이상에서 1천분의 50 이상으로 조정

다. 분할납부 승인에 따른 체납·결손처분 자료 제공의 예외요건 마련 (안 제47조제1항)

법 제82조에 따라 분할납부 승인을 받고 1회 이상 승인된 보험료를 납부하고 있으며, 그 분할납부 승인이 취소되지 않은 경우에는 체납 또는 결손처분 자료의 제공을 제외할 수 있도록 함

라. 거짓청구 요양기관 공표 사항 축소(안 제72조제1호)

거짓청구 요양기관 공표 사항 중 ‘성별’은 삭제함

FIRST

행정해석과 판례소식

[판결] 무기계약직에서 일반직 전환 후 자의적으로 호봉 부여했어도... “노사합의 있었다면 차별 아니다”

서울고법 민사15부
2022나2041172

공기업에서 무기계약직으로 근무하던 직원이 일반직으로 전환될 경우 기존 일반직이나 경력직 등과 달리 자의적으로 호봉을 부여했더라도 기존 일반직과 동일 비교집단에 속해있지 않고, 노사 간 합의가 있었다면 차별로 볼 수 없다는 판결이 나왔다.

서울고법 민사15부(재판장 윤강열 부장판사, 정현경, 송영복 고법판사)는 지난달 13일 A 씨 등 6명이 서울시설공단을 상대로 제기한 임금 청구소송에서 항소를 기각하고 원고패소 판결한 1심을 유지했다 (2022나2041172).

A 씨는 2013년 1월 서울시설공단에 특정직(무기계약직)으로 입사했고 B 씨 등 5명은 각기 1999년~2007년 계약직으로 입사한 후 2008년~2011년 특정직으로 전환됐다.

서울시는 공단을 포함한 공기업을 대상으로 비정규직 고용개선 대책을 추진했고, 2014년 12월 공단 노조와 특정직 근로자를 일반직 근로자로 전환하는 내용의 합의를 했다. 공단은 2015년 4월 A 씨 등을 일반직 근로자로 전환했고, 전환 전후를 비교해 임금 수준을 유사하게 맞추고자 A 씨 등이 기존에 부여받은 호봉을 낮췄다.

이에 A 씨 등은 "노사합의에서 규정한 특정직 전환 기본급을 호봉조정방식이라는 자의적인 방식으로 조정해 일부 호봉만 부여했다"며 소송을 제기했다.

그러나 재판부는 A 씨 등이 기존 일반직 직원들과 동일한 비교집단에 속해 있다고 볼 수 없어 호봉을 차등해 부여한 공단의 조치는 합리적인 이유가 있다고 판단했다. 재판부는 "A 씨 등이 기존 일반직 직원과 동종 또는 유사한 업무를 한 바 있더라도 '대체로' 동종 또는 유사한 업무를 했다고 평가하기에 부족하고, 동일한 비교집단에 속하는지를 판단하는 요소인 임용경로에도 차이가 있다"며 "급격한 재정부담을 수반하는 호봉 산정에서만 예외를 두었을 뿐 다른 근로조건은 일반직 직원 사이에 동등하게 유지됐으므로 차별의 정도도 최소한에 그쳤다"고 판시했다.

앞서 1심도 차별 행위가 없었다고 판단했다.

시청 공무원이 팀 사무실에서 팀장과 방문자가 나누는 대화를 휴대폰으로 녹음한 혐의로 징역형을 선고 받았다.

대법원 형사2부(주심 민유숙 대법관)는 9월 27일 통신비밀보호법 위반 혐의로 기소된 A 씨에게 징역 6개월에 집행유예 1년과 자격정지 1년을 선고한 원심을 확정했다(2023도10284).

A 씨는 2020년 1월부터 7월까지 B시청 C팀에서 일했다. 같은 해 6월 오후 2시경 A 씨는 팀 사무실에서 팀장 D 씨가 방문자 E 씨와 나누는 대화 내용을 자신의 휴대폰으로 녹음한 혐의로 기소됐다.

통신비밀보호법 제3조 제1항은 '누구든지 이 법과 형사소송법 또는 군사법원법의 규정에 의하지 않고는 공개되지 아니한 타인간의 대화를 녹음 또는 청취하지 못한다'고 규정한다.

재판 과정에서 A 씨는 "D 씨와 E 씨의 대화는 일반인의 출입이 통제되지 않은 공개된 사무실에서 일과 시간 중 이뤄졌고, 가청거리 내에 있는 자신의 자리에서 대화를 자연스럽게 듣다가 녹음했을 뿐"이라며 "녹음한 대화가 통신비밀보호법에서 말하는 '공개되지 아니한' 타인간의 대화라고 할 수 없다"고 주장했다. 또 "설령 공개되지 않은 타인간의 대화에 해당한다고 하더라도, D 씨의 부정청탁 및 금품 등 수수의 금지에 관한 법률(청탁금지법) 위반 행위를 적발·신고하기 위해 녹음행위를 한 것이므로, 정당행위로서 그 위법성이 조각된다"고도 했다.

하지만 법원은 A 씨의 주장을 받아들이지 않았다.

1,2심은 "D 씨와 E 씨 사이의 대화 내용을 보면 E 씨가 D 씨에게 준 선물의 사용 방법을 설명하는 내용, D 씨가 감사를 표시하는 내용이 주를 이루는데, D 씨는 딸의 결혼 의사 등 가족의 사생활과 밀접하게 관련된 이야기를 하기도 했다"며 "대화가 그렇게 비밀스러운 것까지는 아니더라도 둘의 사생활에 관한 것으로서 통신비밀보호법의 보호대상이 된다"고 판단했다.

또 "B시청 C팀 사무실은 민원인들이 수시로 드나드는 민원실 내에 있기는 하지만, 민원실에서 민원인들이 자유롭게 출입할 수 있는 공간은 민원창구가 있는 부분에 한정된다"며 "민원인들이 공무원들이 실제 업무를 보는 사무공간에까지 자유롭게 출입할 수 있었다고 보이지 않기 때문에 대화가 이뤄진 장소가 '일반 공중'에 공개된 장소였다고 할 수는 없다"고 설명했다.

아울러 "D 씨가 수사기관에서 '대화가 이뤄진 B시청 C팀 사무실은 각 직원들의 자리가 얼굴까지 오는 칸막이로 서로 분리돼 있었고, 대화 내용도 지극히 사적인 대화였기 때문에 자신의 대화를 누가 엿들

거나 녹음을 할 거라는 생각 자체를 하지 못했다'는 취지로 진술했다"며 "여러 사정을 종합적으로 고려하면 A 씨가 녹음한 둘 사이의 대화는 일반 공중과의 관계에서는 물론 A 씨와의 관계에서도 '공개되지 않은 타인간의 대화'에 해당한다"고 했다.

1,2심은 A 씨의 행위가 정당행위에도 해당하지 않는다고 봤다.

1,2심은 "A 씨가 2020년 12월 말 감사원 홈페이지에 처음 신고한 글에 '둘의 대화를 녹음을 했는데, 자신이 그런 좋은 차 같은 걸 갖다줬다면 이런 일도 없었을 것이고 어쩌면 승진을 시켜줬을지도 모를 것'이라고 명시하기도 했는데 여기에서 드러난 녹음 동기와 경위, 팀 발령 이후 D 씨에게 여러 차례 업무미숙, 근무태도에 관해 지적을 받으며 반감이 누적된 상황 등에 비춰봤을 때 A 씨가 비위사실을 적발하려는 공익적 목적에서만 해당 녹음에 착수했다고 보기 어렵다"고 지적했다. 이어 "부정적인 감정을 평소에 품고 있던 상태에서 D 씨를 해하려는 의도로 당시 공익적 필요성이 그다지 요청되는 상황이 아니었음에도 불법을 무릅쓰고 위 대화 녹음에 나아갔을 가능성이 높다"고 설명했다.

더불어 "E 씨가 차와 보온병을 선물했는데, 차 선물은 불법성을 띠는 금품이나 향응이라고 보기 일반적이지 않고 보온병도 2만 4000원 전후로서 청탁금지법에 의해도 금지되는 수준의 물건이 아니다"라며 "공무원이 비위를 저지르지도 모른다는 막연한 의심에만 기초해 증거를 확보하겠다는 취지의 공익적 목적 또는 의도가 헌법과 통신비밀보호법이 부여한 개인의 사생활과 대화의 비밀이라는 사익 및 통신비밀의 일반적 보호라는 가치보다 더 우월하다고 보기는 어렵다"고 덧붙였다.

대법원도 이 같은 원심을 확정했다.

2살 영아가 음식을 뱉는다고 화를 내며 머리를 치는 등 정서적 학대행위를 일삼은 보육교사를 제대로 관리·감독하지 못한 혐의로 기소된 어린이집 원장에게 벌금형이 확정됐다.

대법원 형사2부(주심 권영준 대법관)는 9월 27일 아동복지법 위반 혐의로 기소된 어린이집 원장 A 씨에게 벌금 500만 원을 선고한 원심을 확정했다(2023도7070). 1,2심은 학대 행위를 저지른 보육교사 B 씨에게는 징역 1년에 집행유예 2년 선고 및 사회봉사 120시간, 아동학대 치료 강의 수강 30시간, 아동 관련 기관 5년간 취업제한을 명령했다. B 씨는 상고하지 않아 앞서 판결이 그대로 확정됐다.

B 씨는 2019년 9월 어린이집 교실에서 2세였던 원아가 음식을 뱉어내는 것을 보고 화를 내며 손으로 머리를 2회, 가슴을 1회 툭툭 쳤다. 뿐만 아니라 같은 해 11월경까지 16회에 걸쳐 2세 원아 다수의 신체를 치거나 귀를 잡아당기거나 바닥에 넘어뜨려 피해자들에게 정서적 학대행위를 한 혐의로 기소됐다. A 씨는 어린이집 원장으로서 사용자인 B 씨의 아동학대 방지를 위한 관리·감독의무를 다하지 않은 혐의를 받았다.

1심은 A 씨에게 벌금 1000만 원을 선고했다. 1심은 A,B 씨에 대해 "피고인들을 신뢰하고 어린 자녀들을 어린이집에 맡긴 부모들 역시 상당한 정신적 고통을 받게 됐지만 피해회복을 위한 노력은 충실히 이행되지 않아 엄중한 처벌이 불가피하다"고 지적했다. 또 B 씨에 대해 "A 씨의 학대 행위가 지속적이고 반복적으로 이루어졌고 그 행태가 CCTV 영상 재생 등을 통해 용이하게 발견할 수 있는데도 CCTV를 확인하는 등의 조치를 취하지 않았다"고 했다.

다만 2심은 A 씨의 양형부당 주장을 받아들였다. 2심은 △일부 피해아동의 부모들이 A 씨에 대해 처벌 불원서를 제출한 점 △A 씨에게 아무런 형사 처벌 전력이 없는 점 등을 고려해 벌금을 500만 원으로 낮췄다.

대법원도 이 같은 판결을 확정했다.

산업재해 피해자 유족이 사업주로부터 유족보상 일시금 이상의 배상을 받았더라도 수급권자의 자격이 유지되는 한 별도로 유족연금을 신청할 수 있다는 법원 판결이 나왔다.

서울행정법원 행정8부(재판장 이정희 부장판사)는 A 씨의 유족 B 씨가 근로복지공단을 상대로 낸 유족급여부지급처분 취소소송(2020구합60345)에서 원고승소 판결했다.

A 씨는 2019년 8월 C사 소속 근로자로서 D사가 시공하는 서울도시철도 건설공사현장에서 낙하물에 머리를 맞아 사망했다. 사고 이후 A 씨의 유족은 C사, D사로부터 손해배상금 3억3000만 원을 받기로 합의했다. 이 배상금에는 산업재해보상보험법상 유족이 근로복지공단에서 받을 수 있는 유족급여(일시금)가 포함됐다. 장의비는 유족이 공단으로부터 직접 수령하고, 회사에서 유족에게 3억2500만 원 상당을 지급한 뒤 공단에 유족급여를 대체 청구하는 내용이다.

산재보험법은 유족급여의 경우 장해급여와 달리 수급권자에게 연금과 일시금 사이의 선택권을 부여하지 않고 원칙적으로 연금의 형태로 지급하도록 하고, 수급권자가 유족보상일시금을 원하는 경우에도 그 전액이 아닌 50%에 상당하는 금액만을 일시금으로 지급하고 유족보상연금을 50%로 감액해 지급하도록 정하고 있다.

A 씨의 유족 B 씨는 나머지 유족보상연금을 신청했지만 공단은 "이미 사업주로부터 유족보상일시금 환산액 이상의 손해배상금을 지급받아 유족보상일시금 청구권이 소멸됐다"며 거부했다. 이에 불복한 B 씨는 소송을 냈다.

재판부는 유족의 손을 들어줬다.

재판부는 "사업주 또는 제3자로부터 일실수입 상당의 손해배상금을 받을 때 유족보상일시금 상당액을 공제하지 않았다는 이유로 유족보상연금을 지급하지 않는 것은 연금수급권의 침해가 될 수밖에 없다"고 밝혔다.

이어 "유족급여의 경우 연금수급권을 가지는 수급권자의 범위를 제한하면서 이러한 수급권자의 연금수급권을 강화해 생활안정과 복리향상에 기여하려는 목적에서 급여 전부를 일시금으로 받을 수 없도록 한 이상 사업주로부터 유족보상일시금 이상의 손해배상금을 받았다는 이유만으로는 유족보상연금수급권 전부가 소멸한다고 해석하기 어려워 보인다"고 설명했다.

그러면서 "합의를 통해 받은 일실수입 상당의 손해배상금이 유족보상일시금을 초과하기 때문에 유족보상연금수급권 역시 소멸했음을 전제로 하는 공단의 처분은 잘못된 법령해석에 따른 것으로서 위법하다"고 판시했다.

병원에서 월급을 받고 고정적으로 일하는 이른바 '페이 닥터'도 근로기준법상 근로자라는 대법원 판단이 나왔다.

대법원 형사1부(주심 서경환 대법관)는 9월 21일 근로자퇴직급여보장법 위반 혐의로 기소된 A 씨에게 무죄를 선고한 원심을 파기하고 사건을 서울북부지법으로 돌려보냈다(2021도11675).

서울 종랑구에서 의원을 운영하는 A 씨는 2017년 8월부터 2019년 7월 말까지 일한 의사 B 씨에게 퇴직금 약 1438만 원을 기한 내 지급하지 않은 혐의로 기소됐다.

A 씨는 앞서 2013년 4월 의원에서 일하던 의사 C 씨에게 임금을 지급하지 않아 근로기준법 위반죄로 벌금 200만 원의 약식명령을 받은 전력이 있었다. 당시 A 씨는 C 씨가 근로자가 아니라고 주장하면서 정식재판을 청구했지만, 패소했다. 그러자 A 씨는 노무사의 도움을 받아 위탁 진료 계약 형식의 계약서를 작성하며 노무 관계를 맺어왔다. 판결문에 따르면 A 씨는 B 씨와 진료업무를 하는 대가로 매월 600만 원과 현금 135만 원을 제공하는 계약을 체결하고, 해당 금액을 고정적으로 지급했다. B 씨는 해당 의원의 유일한 의사로 근무 시간이 일정하게 정해져 있고, 근무 장소도 진료실로 특정돼 있었다. 다만 계약서에는 'B 씨는 근로자가 아니므로 노동관계법과 관련한 부당한 청구를 하지 않는다'고 기재돼 있었다.

2심은 이 점을 근거로 1심의 유죄 판결을 뒤집고 무죄를 선고했다.

그러나 대법원의 판단은 달랐다.

재판부는 "근로기준법상 근로자에 해당하는지는 계약 형식이 고용계약인지 도급계약인지보다 그 실질에 비춰 근로자가 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 근로를 제공했는지 여부에 따라 판단해야 한다"고 판시했다. 이어 "계약의 형식이 위탁 진료 계약이라고 하더라도 계약 내용의 가장 중요한 부분은 B 씨가 정해진 시간 동안 진료업무를 수행하고 A 씨는 B 씨에게 그 대가를 고정적으로 지급하는 것"이라며 "B 씨는 매월 근로의 대가로 임금을 받았는데 그 돈은 근로 자체의 대상적 성격으로 보는 것이 타당하고 B 씨가 제한된 근무 장소·시간에 근무하면서 진료 실적을 A 씨에게 보고한 것에 비춰 A 씨가 근무 시간과 장소를 관리할 뿐 아니라 B 씨의 업무에 대해 상당한 지휘·감독을 했다고 봄이 타당하다"고 설명했다.

그러면서 "비록 B 씨가 업무를 수행하면서 A 씨로부터 구체적·개별적인 지휘나 감독을 받지는 않았지만, 이는 의사의 진료업무 특성에 따른 것이어서 근로자성을 판단할 결정적인 기준이 될 수는 없다"고 덧붙였다.