

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

일용근로자 고용보험 피보험자격 집중신고기한 운영 연장알림(~'22.9.30.)

2021년도(귀속) 부과지사업장 보수총액 상이내역 안내

고용보험법 시행령 일부개정령안 입법예고 고용노동부공고 제2022-377호

산업안전보건법 시행규칙 일부개정령안 재입법예고 고용노동부공고 제2022-347호

영유아보육법시행령 일부개정안 입법예고 보건복지부공고 제2022-601호

국민건강보험법 시행령 일부개정령안 재입법예고 보건복지부공고제2022-580호

산업안전보건법 시행규칙 시행 2022. 8. 18

산업안전보건법 시행령 시행 2022. 8. 18

국민건강보험법 시행규칙 시행 2022. 9. 1

국민건강보험법 시행령 시행 2022. 9. 1

행정해석과 판례소식

[판결] 대형마트 위탁업체와 계약한 배송기사도 노조법상 근로자

[판결] '1년 초과 2년 이하' 기간제 근로자 최대 연차휴가는 "26일"

[판결] “퇴사 직전 업무용 컴퓨터 무단 포맷 이유 변리사 징계… 무효”

[판결] 새 위임계약서에 ‘근로기준법 미적용’ 명시됐다면 근로관계가 없는 것으로 봐야

사회보험과 개정법령

일용근로자 고용보험 피보험자격 집중신고기한 운영 연장알림(~'22.9.30.)

□ 운영계획

- 연장운영기간: 2022. 7. 1. ~ 2022. 9. 30. (약 3개월)

- 적용 사업장: 근로내용확인신고를 하는 정상 사업장(건설업 제외)

- 적용 대상: 1. 근로내용확인신고에 대한 미신고 및 지연신고

2. 기 신고된 근로내용확인에 대한 정정 및 취소

(다만, 신고기한이 1년 초과된 것은 적용 대상에서 제외)

- 적용 내용: 과태료 부과외 면제

*다만 자진신고에 한정, 미신고 또는 거짓신고 등이 적발됨에 따라 피보험자격 신고를 한 경우 과태료 부과외

*근로자의 피보험자격 확인청구 과정에서 사업주가 적극적으로 협조하면서 피보험자격 관련 사항을 자진신고한 경우에는 과태료 부과외 면제

- 문의처: 1588-0075

2021년도(귀속) 부과지사사업장 보수총액 상이내역 안내

◆ 국세청 근로소득(정기분) 연계 보수총액 상이내역 안내

1. 귀사에서 우리 공단에 신고한 2021년(귀속) 근로자별 보수총액이 국세청에 신고한 근로소득(보험료 부과대상 금액)보다 적은 것으로 확인되어 그 차액에 대한 정산보험료를 2022년 10월 월별보험료 부과 시 포함하여 부과할 예정임을 알려드립니다.

※ 퇴직정산한 고용종료자도 정산대상에 포함되며, 공단신고 보수총액은 해당 근로자의 마지막 정산이력의 보수총액으로 보수총액 산정근거는 이의신청서(10 미만) 또는 토탈서비스에서 확인 가능합니다.

2. 이에 근로자별 『보수총액 상이내역』을 안내하오니 사실과 다른 경우에는 2022년 9월 30일(금)까지 이의신청서(소득금액증명원 등 증빙서류첨부)를 사업장 소재지 관할 우리 공단 지역본부(지사)에 제출하여 주시기 바랍니다.

3. 아울러, 고용보험료 지원을 받은 근로자 중 '21년도 입사자('20.12.13 이후 입사자 포함)는 「정산 보수총액」으로 산정한 월평균보수가 지원

기준 보수('21년 220만원 미만)의 110%를 초과한 경우에는 지원받은 금액이 전부 환수될 수 있음을 알려 드립니다.

◆ 보수총액 상이내역 확인 및 이의신청서 제출

- 보수총액 상이내역 안내대상이 10인 미만인 경우 상이내역 안내문에 개인별 내역이 기재되어 있으나, 10인 이상인 경우 토탈서비스에서 확인 및 이의신청 가능(10인 미만도 가능)

2021년도(귀속) 부과지사업장 보수총액 상이내역 안내

- 토탈서비스 경로 : 공동인증서 or 간편인증 로그인 → 사업장 → 민원접수/신고 → 보수신고 → 부과지사업장 정산대상자 이의신청 클릭

※ 기타 자세한 사항은 별지 작성예시 및 콜센터(☎1588-0075) 문의 또는 고용·산재보험 토탈서비스 및 홈페이지 우측 하단 팝업존에서 “2021년(귀속) 정기분 보수총액 이의신청 안내”를 다운로드 하여 확인하실 수 있습니다.

※ 상이내역 안내에 표기된 국세청 신고 근로소득금액이 맞는 경우에는 국세청 신고 대비 보수차액 만큼 보험료가 추가 부과될 예정이오니 이의신청서를 제출하지 않으셔도 됩니다.

고용보험법 시행령 일부개정령안 입법예고 고용노동부공고 제2022-377호

1. 개정이유

고용촉진장려금에 대한 민간의 사무부담 경감 등을 위해 결정기준·지원인원 산정기준 등을 보완하고, 사업주 단체에서 설립한 직장어린이집의 우대지원 기준을 탄력적으로 적용할 수 있는 근거를 마련하는 한편, 고용보험법 개정에 따라 피보험자였던 예술인·노무제공자에게도 출산전후급여를 지급하기 위해 지급대상이 되는 피보험자였던 사람의 범위를 정하고, 코로나19와 같은 위기시 예술인·노무제공자의 구직급여 수급자격 인정범위를 탄력적으로 운영할 수 있도록 보완하려는 것임

2. 주요내용

가. 고용촉진장려금 지원기준 등 정비(안 제26조)

지원금 산정기준에 ‘임금’ 정보를 사용하고 있어 신청·지급결정 등의 절차에서 사업주 등의 사무부담이 상당하여, 이를 공공정보 연계로 신속하게 확인가능한 ‘보수’로 변경 또한 기존 고용촉진장려금 지원인원 한도의 의미가 불명확하고, 여러 규정이 동시에 적용될 수 있는 한계가 있어 이를 명확히 규정

나. 직장어린이집 지원기준 정비(안 제38조)

그간 우선지원대상기업이 50% 이상 포함되어 있는 사업주단체에서 설립한 직장어린이집에, 우선지원대상기업 피보험자의 자녀가 50% 이상 재원하는 경우 인건비·운영비 등을 우대지원 하였으나, 아직 등으로 일시적으로 우선지원대상기업 피보험자의 자녀가 50% 미달하는 경우에 지원수준이 급격히 낮아지지 않도록 지원기준을 정비

다. 소득감소 시 예술인·노무제공자 구직급여 수급자격 인정기준 정비(안 제104조의8, 제104조의15)

코로나19와 같이 장기간에 걸친 사회·경제적 위기의 경우에는 구직급여 수급자격이 인정되는 소득감소의 기준시점을 탄력적으로 운영할 수 있도록 관련 규정 마련

라. 피보험자였던 예술인·노무제공자 출산전후급여(안 제104조의9, 제104조의16)

피보험자였던 예술인·노무제공자라도 출산전후급여를 받을 수 있도록 고용보험법 개정(법률 제18920호, '22.6.10 일부개정, '22.12.11시행예정)에 따라 피보험자였던 사람의 범위를 출산·유산·사산을 한 날의 이전 18개월 중 3개월 이상 예술인·노무제공자로 고용보험에 가입했던 사람으로 규정

산업안전보건법 시행규칙 일부개정령안 재입법예고 고용노동부공고 제2022-347호

1. 개정이유 및 주요내용

대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 사업장의 사업주는 근로자가 휴식시간에 이용할 수 있는 휴게 시설을 설치·관리할 때 고용노동부령으로 정하는 설치·관리기준에 맞는 휴게시설을 갖추도록 하는 등의 내용으로 「산업안전보건법」이 개정(법률 제18426호, 2021. 8. 17. 공포, 2022. 8. 18. 시행)됨에 따라, 휴게시설의 크기, 위치 등 휴게시설 설치·관리기준을 정하는 한편, 물질안전보건자료대상물질을 수입하려는 자가 국외제조사로부터 물질안전보건자료에 적힌 화학물질 외에는 분류 기준에 해당하는 화학물질이 없음을 확인하는 내용의 서류를 받아 제출하는 경우에는 분류 기준에 해당하지 않는 화학물질의 명칭 및 함유량을 적지 않아도 물질안전보건자료의 비공개 승인 신청을 할 수 있도록 그 절차를 개선하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임.

※ 기존 입법예고안과 달라진 사항

: 휴게시설 설치·관리기준(별표 21의2)에 둘 이상의 사업장의 근로자가 공동으로 같은 휴게시설을 사용하는 경우 기준 등을 추가

영유아보육법시행령 일부개정령안 입법예고 보건복지부공고 제2022-601호

1. 개정이유

현재 육아종합지원센터에서 지자체의 업무를 위탁받아 수행 중인 어린이집 대체교사 지원 업무에 대한 법적 근거를 마련하여 업무의 안정성을 높이고, 직장어린이집 설치 의무 이행에 관한 실태조사 대상 사업장은 실태조사에 따라야 하며 이를 위반한 경우 1억원 이하의 과태료를 부과하는 내용으로 「영유아보육법」이 개정(법률 제18899호, 2022. 6. 10. 공포, 2022. 12. 11. 시행)됨에 따라, 과태료 부과 기준을 정하고자 함.

2. 주요내용

- 가. 육아종합지원센터의 기능에 “어린이집에 배치하는 대체교사 지원 관련 운영” 추가(안 제13조)
- 나. 직장어린이집 설치 등 의무 이행 실태조사 불응 사업장에 대한 과태료 부과 기준 신설 (안 제27조 및 별표2)

국민건강보험법 시행령 일부개정령안 재입법예고 보건복지부공고제2022-580호

1. 개정사유

- 보험료 부과체계의 형평성 제고를 위해 지난 2017년 국회에서 여야간 합의를 통해 통과된 보험료 부과체계 2단계 개편안의 주요 내용을 시행령에 반영하고 지역가입자의 보험료 조정과 정산제도를 도입하여 소득 중심 보험료 부과 원칙을 강화하고자 함

2. 주요내용

- 가. 보조기기 급여 신청서류 명칭 현행화(안 제26조의2 제1항)
- 나. 지역가입자 보험료 하한규정 개정(안 제32조제2호나목)

- 다. 직장가입자의 소득월액에서 제하는 금액 조정(안 제41조)
- 라. 보험료 조정 및 사후정산 규정(안 제41조의2, 안 제42조의3)
- 마. 타법 시행령 개정에 따른 지역가입자 주택부채 공제 기준 개정(안 제42조의2)
- 바. 지역가입자 보험료 정률제 도입 등(안 제42조 제3항, 별표 4)
- 사. 타법 개정에 따른 인용 조문 수정(별표4의2)
- 아. 건보공단이 타기관에 요청할 수 있는 자료 추가(안 별표4의3)

산업안전보건법 시행규칙 시행 2022. 8. 18

◇ 개정이유 및 주요내용

대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 사업장의 사업주는 근로자가 휴식시간에 이용할 수 있는 휴게시설을 설치·관리할 때 고용노동부령으로 정하는 설치·관리기준에 맞는 휴게시설을 갖추도록 하는 등의 내용으로 「산업안전보건법」이 개정(법률 제18426호, 2021. 8. 17. 공포, 2022. 8. 18. 시행)됨에 따라, 휴게시설의 크기, 위치 등 휴게시설 설치·관리기준을 정하는 한편, 물질안전보건자료대상물질을 수입하려는 자가 국외제조사로부터 물질안전보건자료에 적힌 화학물질 외에는 분류 기준에 해당하는 화학물질이 없음을 확인하는 내용의 서류를 받아 제출하는 경우에는 분류 기준에 해당하지 않는 화학물질의 명칭 및 함유량을 적지 않아도 물질안전보건자료의 비공개 승인 신청을 할 수 있도록 그 절차를 개선하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임.

산업안전보건법 시행령 시행 2022. 8. 18

◇ 개정이유

사업주는 근로자가 휴식시간에 이용할 수 있는 휴게시설을 갖추도록 하되, 사업주 중에서 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 사업장의 사업주는 고용노동부령으로 정하는 설치·관리기준에 맞는 휴게시설을 갖추도록 하고, 이를 위반한 경우 과태료를 부과하도록 하는 등의 내용으로 「산업안전보건법」이 개정(법률 제18426호, 2021. 8. 17. 공포, 2022. 8. 18. 시행)됨에 따라, 휴게시설 설치·관리기준에 맞는 휴게시설을 갖춰야 하는 사업주의 범위와 과태료 부과기준 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하는 한편, 산업재해 예방을 위하여 산업용 기계·장비 수리업 등에 대한 안전관리자 선임 기준을 강화하고, 건설재해예방전문지도기관의 건설공사도급인에 대한 지도 기준을 명확하게 정하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임.

◇ 주요내용

가. 휴게시설 설치·관리기준 준수 대상 사업장의 범위(제96조의2 신설)

고용노동부령으로 정하는 휴게시설 설치·기준을 준수해야 하는 사업장을 ‘관계수급인의 근로자를 포함한 상시근로자 20명 이상을 사용하는 사업장’과 신체적·정신적 피로도가 높은 ‘전화 상담원, 돌봄 서비스 종사원 등의 상시근로자가 2명 이상인 사업장으로서 상시근로자 10명 이상 20명 미만을 사용하는 사업장’으로 정함.

나. 안전관리자 선임 대상 확대(별표 3)

안전관리자를 선임해야 하는 사업 중 의복 제조업을 제외한 섬유제품 제조업, 산업용 기계·장비 수리업, 환경 정화 및 복원업, 운수 및 창고업 등의 경우 안전관리자를 2명 이상 선임해야 하는 대상을 ‘상시근로자 수 1천명 이상인 사업장’에서 ‘상시근로자 수 500명 이상인 사업장’으로 확대함.

다. 건설재해예방전문지도기관의 지도 기준 명확화(별표 18 제2호 및 제4호)

1) 건설재해예방전문지도기관은 기술지도계약을 체결한 날부터 7일 이내에 고용노동부장관이 정하는 전산시스템에 기술지도계약의 내용을 입력하도록 함.

2) 건설재해예방전문지도기관은 「산업안전보건법」 등 관계 법령에 따라 건설공사도급인이 산업재해 예방을 위해 준수해야 하는 사항을 기술지도하도록 하고, 건설공사도급인이 기술지도에 따라 적절한 조치를 하지 않은 경우에는 건설공사발주자에게 그 사실을 알리도록 함.

3) 건설재해예방전문지도기관은 기술지도를 한 때마다 기술지도 결과보고서를 작성하여 해당 사업장의 안전보건총괄책임자 등에게 알리도록 하고, 기술지도를 한 날부터 7일 이내에 그 결과를 고용노동부장관이 정하는 전산시스템에 입력하도록 함.

라. 석면해체·제거업자 등록 시 인력 기준 강화(별표 28)

종전에는 산업안전산업기사 등 안전 관련 산업기사 이상의 자격자가 없더라도 토목·건축 분야에서 건설기술인 또는 기술자격자가 있으면 석면해체·제거업자로 등록할 수 있도록 하던 것을, 앞으로는 산업안전산업기사, 건설안전산업기사, 산업위생관리산업기사, 대기환경산업기사 또는 폐기물처리산업기사 이상의 자격이 있는 전담인력이 1명 이상 있어야만 석면해체·제거업자로 등록할 수 있도록 함.

마. 과태료 부과기준 마련(별표 35 제4호투목 및 거목 신설)

1) 건설재해예방전문지도기관이 산업재해 예방을 위한 지도를 실시하지 않거나 건설공사도급인이 건설재해예방전문지도기관의 지도에 따른 적절한 조치를 하지 않은 경우에 대한 과태료 부과금액을 1차 위반 시 100만원, 2차 위반 시 200만원, 3차 이상 위반 시 300만원으로 정함.

2) 휴게시설의 설치·관리기준을 준수해야 하는 사업장의 사업주가 그 기준을 준수하지 않은 경우에 대한 과태료 부과금액을 휴게시설의 설치·관리기준 내용 위반 1건당 1차 위반 시 50만원, 2차 위반 시 250만원, 3차 위반 시 500만원으로 정함.

◇ 개정이유 및 주요내용

직장가입자에게 부과되는 보험료의 산정기준이 되는 소득 중 보수 외 근로소득과 연금소득의 산정비율을 30퍼센트에서 50퍼센트로 상향조정하고, 보험료 부과 형평성을 높이기 위하여 직장가입자의 피부양자 인정기준 중 소득요건을 연간 3,400만원 이하에서 연간 2천만원 이하인 경우로 강화함으로써 일정 수준 이상의 소득이 있는 사람은 직장가입자의 피부양자 자격을 상실시키고 지역가입자로 전환시켜 지역가입자로서 보험료를 부과하려는 것임.

◇ 개정이유

국민건강보험 지역가입자의 보험료 부담의 예측가능성 및 보험료 부과율의 형평성을 제고하기 위하여 지역가입자의 소득 기준 보험료부과점수 산정 방식을 '소득구간별 등급에 따른 점수 부여'에서 소득 1만원당 일정한 점수를 부여하는 '소득금액 기준'으로 변경하고, 지역가입자의 재산 기준 보험료의 부담을 낮추기 위하여 재산에 대한 기본공제액을 확대하는 등 지역가입자에 대한 보험료 부과체계를 합리적으로 개편하는 한편, 직장가입자의 보험료 산정 시 '보수를 제외한 소득' 기준 공제금액을 연간 3,400만원에서 2천만원으로 줄이는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임.

◇ 주요내용

가. 지역가입자 월별 보험료액의 하한 기준 인상(제32조제2호나목)

지역가입자와 직장가입자에게 부과되는 보험료 간의 형평성을 제고하기 위하여 지역가입자의 월별 보험료액 하한 기준을 '보험료가 부과되는 연도의 전전년도 평균 보수월액보험료의 1천분의 60 이상 1천분의 65 미만의 범위에서 보건복지부장관이 고시하는 금액'에서 '직장가입자의 보수월액보험료 하한의 100분의 90 이상 100분의 100 이하의 범위에서 보건복지부장관이 고시하는 금액'으로 변경함.

나. 직장가입자의 소득월액 산정기준(제41조제4항)

직장가입자 중 '보수를 제외한 소득'이 높은 고소득 직장가입자와 다른 직장가입자 간의 보험료 부담의 형평성을 제고하기 위하여 직장가입자의 보험료 산정기준 중 '보수를 제외한 소득'에서 공제하는 금액을 '연간 3,400만원'에서 '**연간 2천만원**'으로 낮춤.

다. 소득월액과 보험료부과점수의 조정 등(제41조의2 신설 및 제42조제2항)

1) 직장가입자 및 지역가입자의 사업소득이나 근로소득이 폐업 등으로 감소한 경우에는 소득월액 또는 보험료부과점수의 조정을 신청할 수 있도록 하고, 국민건강보험공단은 보험료가 부과되는 시점의 소득 자료를 반영하여 보험료 부과기준인 소득월액과 보험료부과점수를 조정할 수 있도록 함.

2) 조정 이후 해당 연도의 소득이 확인된 경우에는 소득월액과 보험료부과점수를 다시 산정하여 정산할 수 있도록 하고, 그 결과에 따라 부족액이 있는 경우 추가 징수하도록 함.

라. 지역가입자의 보험료 부과체계 개선(제42조제3항 및 별표 4)

1) 지역가입자의 보험료 부담을 경감하기 위하여 승용자동차를 재산 기준 보험료 부과대상에서 제외하는 기준을 '배기량 1,600cc 이하이고 차량 잔존 가액이 4천만원 미만인 경우'에서 '배기량과 관계없이 차량 잔존 가액이 4천만원 미만인 경우'로 완화함.

2) 지역가입자의 보험료 부담의 예측가능성 및 보험료 부과율의 형평성을 제고하기 위하여 지역가입자의 소득 기준 보험료 부과점수 산정 방식을 '소득구간별 등급에 따른 점수 부여' 방식에서 소득 1만원당 일정한 점수를 부여하는 '소득금액에 비례한 점수 부여' 방식으로 개편함.

3) 지역가입자의 재산 기준 보험료의 부담을 낮추기 위하여 지역가입자의 재산에 대한 기본공제액을 '500만원에서 1,350만원까지 차등적으로 정하는 것'에서 '일괄하여 5천만원을 공제'하는 것으로 확대함.

마. 지역가입자의 주택 관련 대출금액에 대한 보험료부과점수 제외 대상 주택 기준 등(제42조의2제2항 및 제3항)

「지방세법 시행령」 개정으로 2022년 공정시장가액비율이 60퍼센트에서 45퍼센트로 한시적으로 조정됨에 따라 지역가입자의 주택 관련 대출금액에 대한 보험료부과점수 제외 대상이 되는 주택 기준 등에 개정된 공정시장가액비율을 반영하도록 함.

FIRST

행정해석과 판례소식

[판결] 대형마트 위탁업체와 계약한 배송기사도 노조법상 근로자

서울행정법원
2020구합84112

A 사는 대형마트를 운영하는 B 사 등과 전자상거래 상품 운송 위·수탁계약을 2년 단위로 체결하고, 위탁계약에서 정한 상품배송업무를 수행할 배송기사를 모집해 배송계약을 체결했다. A 사와 배송계약을 체결한 배송기사 150여 명이 가입된 C 노동조합은 2020년 8월 5일과 7일 A 사에 노동조합 및 노동관계조정법에 따라 단체교섭을 요구했으나, A 사는 이 교섭에 응하지 않았고 교섭요구 사실을 공고하지도 않았다.

그러자 C 조합은 노동조합법 시행령 제14조의3 제2항에 따라 서울지방노동위원회에 해당 교섭요구 사실의 공고에 관한 시정 요청을 했고, 서울지노위는 "배송기사 150여 명은 노조법상 근로자에 해당하므로, 이들이 소속된 C 조합은 A 사에 대해 단체교섭을 요구할 자격이 인정된다"며 C 조합의 손을 들어줬다. A사는 이에 불복해 중노위에 재심을 신청했지만 기각되자 소송을 냈다.

A 사는 "배송기사들은 다른 업체들과도 배송계약을 체결해 수익을 얻고 있을 뿐 아니라, 고객으로부터 만족도를 평가받고 배송물품의 파손 등으로 인한 손해배상금도 자신의 계산으로 부담한다"며 "배송기사들은 소득 의존성, 계약 내용의 결정권, 시장 접근의 방식, 계약관계의 지속성과 전속성, 지휘·감독의 정도, 수입의 성격, 노동3권의 보장 필요성 등 모든 면에서 노조법상 근로자의 요건을 갖추지 못했다. 따라서 배송기사의 근로자성을 잘못 인정한 중노위의 결정은 위법하다"고 주장했다.

재판부는 "A 사와 배송기사들은 A 사 측에서 미리 만든 정형화된 양식을 사용해 배송계약을 체결했는데, 이때 배송기사들은 계약서의 개별 조항을 취사선택하거나 그 내용을 변경할 수 없다"면서 "이에 대해 A 사는 배송기사가 A 사의 간섭 없이 배송권역 등 업무와 관련된 일부 사항을 자유롭게 결정할 수 있다는 점을 지적하고 있으나, 이는 배송기사가 배송계약에서 허용한 범위 내 재량권을 행사함으로써 배송계약의 내용을 그대로 실현한 것에 불과하고 배송계약의 내용 자체를 변경한 것이라고 할 수 없다"고 밝혔다.

이어 "A 사는 실시간 배송업무 안내 어플리케이션을 통해 배송기사들의 배송 지연 여부를 확인하거나 그 밖의 업무수행 결과를 보고받는 데 그친 것이 아니라, 배송기사에게 제공한 매뉴얼에서 고객 응대 화법, 용모·복장 등을 상세하게 규율했다"며 "업무수행의 과정과 태도에 관해 세부적인 평가 항목을 정한 다음, 각 항목을 위반한 배송기사에 대해 배송계약 해지 등의 불이익을 부과했으므로 A 사가 배송기사들의 업무에 대해 상당한 수준의 지휘·감독했다고 할 수 있다"고 설명했다.

그러면서 "배송기사들로 하여금 노조를 통해 A 사와 대등한 위치에서 배송계약의 조건을 교섭할 수 있도록 할 필요성이 크다"며 "설령 A 사에 대한 배송기사들의 전속성이나 소득 의존성이 강하지 않은 측면이 있거나 배송기사들이 근로기준법에 규정한 근로자의 요건을 갖추지 못했다고 보더라도, 배송기사들의 노조법상 근로자성까지 부정할 것은 아니다"라고 판시했다.

판결의 쟁점은 '1년 초과 2년 이하'의 근로를 제공한 근로자에 근로기준법 제60조에 따라 부여되는 최대 연가휴가일수의 산정방법이었다.

현행 근로기준법 제60조 제1항에 따르면 사용자는 1년간 80% 이상 출근한 노동자에게 15일의 연차휴가를 줘야 한다. 또 제60조 제2항은 계속 근로한 기간이 1년 미만이거나 1년 동안 80% 미만으로 출근한 노동자에게도 1개월 개근 시 하루씩의 유급휴가를 보장해야 한다고 규정한다.

그동안 대법원은 '연차휴가를 사용할 권리', '연차휴가수당 청구권'은 연차휴가를 쓸 연도가 아니라 그 전년도 1년간의 근로에 대한 대가라고 판단해왔다. 결국 어떤 근로자가 작년에 80% 이상 출근을 했다면 올해 연차휴가를 쓸 권리가 생기는 것이다. 반면 1년 기간제 근로계약을 맺었는데 만료와 동시에 일자리를 잃은 근로자에게는 근로기준법 제60조 제2항에 따라 최대 11일의 연차휴가만 부여된다고 판단했다.

이에 따라 대법원은 1년 3개월을 일한 경비원의 연차는 총 26일(1년차 근로기간에 대해 11일 + 1년 초과 시점에 발생한 15일)이라는 판단을 내렸다.

A 사 소속 경비원 6명은 2019년 12월31일 퇴사했다. A 사는 2018년 1월 B 사에게 용역계약에 따라 경비원들의 연차수당 합계액 등을 포함한 내역서를 청구했다. A 사는 2018년 1월 내역서에는 경비원들의 연차수당을 약 502만 원으로 기재했다. 502만원은 2018년 연차수당이었고, 2019년 항목은 0원으로 기록됐다. B 사는 A 사 청구대로 지급했다. A 사는 2020년 3월 경비원들의 2019년 연차수당 약 616만 원을 청구했고, B 사는 근로기간이 1년인 경비원 1명을 제외한 경비원 5명 몫의 연차수당으로 약 409만 원을 지급했다. 2년간 경비원으로 근무한 C 씨가 2019년도 연차수당 미지급을 이유로 지방고용노동청에 진정을 냈고, 2년 근무 경비원 D 씨를 제외한 5명에게 연차수당 595만 여원을 지급하라는 명령이 나왔다. A 사는 이를 따랐고, D 씨에게도 118만 여원을 지급했다. 이에 A 사는 총 713만 여원을 지급했으나 이미 받은 409만 원을 제외한 304만 원의 지급을 구하는 소송을 냈다. B 사는 재판 과정에서 2019년 12월31일 용역계약이 종료돼 연차수당을 지급하지 않아도 된다고 주장했다.

1심은 A사의 손을 들어줬다. 그러나 2심은 B 사의 주장을 받아들여 2019년 연차수당을 지급할 필요가 없다고 판결했다.

대법원은 원고 패소 판결한 원심의 판단을 유지했다. 1년 근무한 경비원과 1년3개월 근무한 경비원에 대한 연차휴가수당이 존재하지만, 이 합계가 B사가 이미 지급한 409만원 미만이기 때문에 미지급금은 없다는 취지다.

A 변리사는 2020년 4월 변리사회 감사로 재직하다 퇴사했다. 그런데 변리사회는 같은 해 7월 징계위원회를 열고 "A 변리사가 퇴사하기 전 업무에 사용한 변리사회 사무국 컴퓨터를 포맷해 보관된 자료를 손괴했다"며 징계 처분을 내렸다. 변리사회는 "A 변리사가 협회 임원 및 회원으로서 '품위를 해하거나 공공복리에 반하는 행위를 해서는 안 된다'는 윤리강령 제5조와 직원복무 규정 등을 위반했다"고

지적했다. A 변리사는 이에 반발해 소송을 냈다.

재판부는 "변리사회 문서관리 규정에 따르면 미결문서는 담당자별로 미결문서철에 편철해 보관하고 완결문서는 보존기간의 기산일로부터 1년간 처리한 팀에서 연도별 기능별로 편철해 보관하도록 규정하고 있다"며 "문서기안자가 아닌 A 변리사에게 직접 문서를 보관할 의무가 있다고 해석할 근거가 없고 변리사회 내부에 그러한 관행이 존재한다고 볼 사정도 없다"고 밝혔다.

이어 "A 변리사의 업무용 컴퓨터에 저장된 문서 중 보관이 필요한 문서는 문서관리 규정상 문서기안자나 주무 부서에 의해 별도 보관·보존되고 있다"며 "전자문서도 별도의 전산 서버에서 보관·보존되고 있어 A 변리사가 자신의 업무용 컴퓨터에 저장된 파일을 삭제했다고 해서 규정상 보관·보존 의무가 있는 전자문서를 훼손했다고 볼 수 없다"고 설명했다.

또 "변리사회 회칙과 윤리강령, 문서관리 규정, 정보보안업무 지침 등에는 업무용 컴퓨터를 포맷하는 것이 금지된다고 해석할 만한 규정이 없다"며 "오히려 정보보안업무 지침 제27조 제3항은 '정보시스템의 사용자가 변경된 경우 완전 포맷 1회 이상으로 저장자료를 삭제해야 한다'고 규정하고 있고 A 변리사는 이 규정에 따라 포맷한 것으로 보인다"고 했다.

그러면서 "변리사회는 A 변리사를 컴퓨터 등 장애업무방해 혐의로 고소했지만, A 변리사는 '특정한 의도를 가지고 업무용 컴퓨터 보관 자료들을 삭제할 이유가 없다'는 등의 이유로 불기소 처분을 받았다"며 "징계사유를 인정하기 어려워 징계 처분은 무효"라고 판시했다.

A 씨 등은 2000년 3월부터 2008년 3월 사이 KB신용정보와 임대차조사 업무에 대한 위탁계약서를 작성하고, 6개월 단위로 계약을 체결하면서 임대차조사원으로 근무했다.

KB신용정보는 2019년 9월 A 씨 등에게 계약기간이 2019년 10월 31일자로 종료된다는 취지의 통보를 했고, A 씨 등은 2019년 11월부터 업무를 수행하지 않았다.

그런데 A 씨 등은 KB신용정보의 계약기간 종료 통보가 부당해고에 해당한다고 주장하면서 서울지방노동위원회에 구제 신청을 했다. 서울지노위는 "KB신용정보가 해당 통보를 하면서 해고사유를 서면으로 통지하지 않아 근로기준법 제27조를 위반해 부당하다"며 A 씨 등의 구제신청을 인용했다. 이에 불복한 KB신용정보는 중앙노동위원회에 재심을 신청했으나, 같은 이유로 기각당하자 소송을 제기했다.

재판부는 "2015년경 체결한 계약서 양식에는 위임직 임대차조사원이 KB신용정보의 근로자가 아니고, 임대차조사원에 대해 근로기준법이 적용되지 않으며 정규근로자에게 적용되는 취업규칙 및 제반규정이 적용되지 않음이 명시돼 있다"며 "A 씨 등도 이를 잘 알면서 위임계약을 체결한 것으로 보인다"고 밝혔다.

이어 "A 씨 등이 KB신용정보의 지휘·감독을 받았다고 주장하는 사정들에 대한 근거로 제출한 증거들은 대부분 2015년경 이전의 자료에 불과해 그와 같은 내용들이 이후에도 적용됐다고 단정하기 어렵다"

며 "임대차조사원들이 납기를 준수하지 못하거나 KB신용정보의 지시를 이행하지 않았다고 해서 제재나 불이익을 받았다고 볼 자료도 없으므로, 이러한 사정만으로 A 씨 등에 대해 근로관계에서의 상당한 지휘·감독을 했다고 보기 어렵다"고 설명했다.

그러면서 "2015년 2월경 전면 수정된 위임계약서에 따라 위임계약을 체결하면서 A 씨 등은 KB신용정보의 근로자가 아니며 근로기준법이 적용되지 않는다고 명시했음은 물론 계약서 말미의 '중요내용에 대해 KB신용정보로부터 충분히 설명받고 동의했다. 계약서 내용의 미숙지를 이유로 이의 제기하지 않을 것임을 확인한다'는 등 부분에 서명했다"며 "그렇다면 이 위임계약을 체결한 이후에도 근로관계에 있다고 볼 수 없으므로 A 씨 등의 주장은 이유 없다"고 판시했다.

FIRST