

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

어린이통학버스기사 고용보험 신고 안내

고용보험법 시행령 일부개정령안 입법예고 고용노동부공고 제2023-164호

고용보험법 시행규칙 일부개정령안 입법예고 고용노동부공고 제2023-165호

근로기준법 일부개정법률안 입법예고 고용노동부공고 제2023-143호

고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행 2024. 1. 1

고용보험법 시행 2023. 7. 1

## 행정해석과 판례소식

[판결] 미승인 출장, 근태 불량 등 비위행위 있었다라도 전적으로 근로자 책임으로 볼 수 없다 면... 부당해고 해당

'고용지원금 신청 대행' 등 표시·광고 혐의 보험설계사에 벌금형

[판결] '구미 어린이집 학대' 보육교사들 집행유예 확정

[판결] 상시근로자 4명 이하 사업장이라도 취업규칙에 해고 제한 규정 있다면 근로기준법 적용되지 않더라도 취업규칙상 해고 제한 규정은 따라야

고용노동부
근로복지공단

## 어린이통학버스기사 고용보험 신고 안내

**2022.7.1.부터 어린이통학버스기사  
고용보험 의무 가입 대상!**

**2022.7.1.부터 어린이통학버스기사 고용보험 의무 가입 대상!**

- ☑ (보험가입자) 어린이 통학버스 기사와 노무제공계약을 체결한 어린이집, 유치원, 학원 등
- ☑ (신고대상) 경찰/재로부터 어린이통학버스 신고필증을 발급 받은 차량을 운전하는 사람
- ☑ (성립신고) 노무제공계약 체결일로부터 14일 이내 고용보험 성립신고
- ☑ (피보험자격신고) 최초 노무제공월의 다음 달 15일까지 피보험자격 신고
- ☑ (월보수액통보) 노무제공한 다음 달 말일까지 월보수액통보
- ☑ (신고방법) 고용·산재보험 토탈서비스 전자신고(<https://total.comwel.or.kr>)

※ 기타 자세한 사항은 근로복지공단 관할 고객센터 또는 콜센터(☎1588-0075)로 문의 바랍니다.

*고객센터 전화번호		
관할 고객센터	관할 지역	대표 전화번호
서울고객센터	서울, 강원, 경기(일부(의정부, 동두천, 양주, 포천, 연천, 남양주, 구리, 가평))	02-6946-0500
부산고객센터	부산, 대구, 울산, 경남, 경북	051-790-0300
경인고객센터	인천, 경기(서울고객센터 관할 제외)	032-712-0500
대전고객센터	광주, 대전, 전남, 전북, 충남, 충북, 제주, 세종	042-718-0500
공통 콜센터	전지역	1588-0075

**근로복지공단 콜센터 ☎ 1588-0075**

1. 개정이유

예술인과 노무제공자의 고용보험 적용 최저연령을 설정하고, 둘 이상의 피보험자격 취득자에 대한 구직급여 수급자격 인정기준을 정비하는 등의 내용으로 「고용보험법」이 개정(법률 제19210호, 2022. 12. 31. 공포, 2023. 7. 1. 시행)됨에 따라, 15세 미만 예술인·노무제공자의 고용보험 가입 절차, 둘 이상의 피보험자격 취득자의 구직급여 수급요건 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하는 한편, 지역고용촉진지원금의 지급 요건을 정비하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임

2. 주요내용

**가. 외국인 예술인·노무제공자의 고용보험 적용범위 명확화 (영 제3조의4 신설, 영 제145조의2 개정)**

외국인 근로자의 고용보험 적용기준을 준용하여 내국인과 동일한 취업활동이 가능한 체류자격을 가진 외국인 예술인·노무제공자에 대해서는 고용보험을 당연적용하고 단기 취업 체류자격을 가지고 있거나 재외동포에 해당하는 외국인 예술인·노무제공자는 임의가입 대상으로 정함

**나. 15세 미만 예술인 및 노무제공자의 임의가입 절차 신설 (영 제104조의5, 영 제104조의11 개정)**

15세 미만 예술인과 노무제공자 중 임의가입을 원하는 경우 사업주, 노무제공 사업의 사업주, 플랫폼 사업자 등이 고용보험 가입을 신청하도록 하되 당사자가 원하는 경우에는 예술인 및 노무제공자가 직접 신청할 수 있도록 하는 등 임의가입 절차를 정함

**다. 복수 피보험자격자의 소득감소로 인한 수급자격 인정사유 및 기간 (영 제62조의2 신설, 영 제104조의8 및 제104조의15 개정)**

주된 일자리에서 이직한 후 다른 주된 일자리를 얻기 위한 재취업 활동 등으로 부업을 유지하기 어려워 부업에서 이직한 경우에도 제한적으로 수급자격 인정이 가능한 소득감소 요건과 수급자격 인정 시 구직급여 대기기간을 정함

**라. 지역고용촉진지원금 지급요건 정비 (영 제24조 개정)**

고용일 이전 3년 중 2년 이상 지역고용촉진지원금을 지급받은 근로자를 채용 시 지역고용촉진 지원금 지급을 제한하되 제외 시점부터 1년이 지나면 다시 지원금을 지급받을 수 있는 근거를 마련함

**마. 기타 법률 개정에 따른 조문 정비 (영 제3조 등 개정)**

기간제·파견근로자의 유산·사산 휴가 중 계약기간이 종료되더라도 유산·사산 휴가 급여에 상당하는 금액을 지급하고 예술인·노무제공자가 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 출산전후급여 등을 받았거나 받으려 하는 경우에는 그 지급을 제한할 수 있도록 고용보험법이 개정됨에 따라 관련 조문을 정비함

1. 개정이유

출입국관리법상 체류자격의 활동범위·체류기간 등에 따라 외국인 예술인·노무제공자의 고용보험 적용 범위가 명확화되고, 고용노동부령으로 정하는 사유가 있는 경우 고용정보시스템을 통한 실업의 신고를 허용하는 내용으로 「고용보험법」이 개정(법률 제19210호, 2022. 12. 31. 공포, 2023. 7.

1. 시행)됨에 따라, 외국인 예술인·노무제공자의 고용보험 가입 절차, 전산을 통한 실업신고가 가능한 사유 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하는 한편, 심각한 경영상 위기 등으로 불가피하게 고용보험료를 체납한 사업장이 분할납부 등의 방식을 활용하여 체납 보험료를 자진 납부하는 경우 고용안정 및 직업능력개발 사업의 지원을 한시적으로 허용하는 근거 등을 마련하려는 것임

2. 주요내용

**가. 외국인 예술인·노무제공자의 임의 가입절차 마련 (규칙 제2조의3 및 제2조의4 신설)**

외국인 예술인·노무제공자가 임의가입을 원하는 경우 사업주, 노무제공 사업의 사업주, 플랫폼 사업자 등이 고용보험 가입을 신청하도록 하되 당사자가 원하는 경우에는 예술인 및 노무제공자가 직접 신청할 수 있도록 하는 등 임의가입 절차를 마련함

**나. 피보험자격 이중취득 자영업자의 피보험자격 정비 절차 (규칙 제14조의2 신설)**

고용보험 당연적용 피보험자격(근로자, 예술인, 노무 제공자)과 임의가입 피보험자격(자영업자)에 동시에 해당되는 경우 당사자의 이중취득 의사를 확인할 수 있는 절차를 신설하고 당사자 의사가 명확히 확인되기 전에는 이중취득 의사가 있는 것으로 간주함

**다. 실업의 신고방법 개선 (규칙 제82조의2 신설)**

「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호의 재난으로 출석이 어렵거나 그에 준하는 사유로서 직업안정기관의 장이 출석이 어렵다고 인정하는 경우에는 고용정보시스템을 통한 실업의 신고를 허용함

**라. 체납보험료 자진납부 사업장 직업능력개발·고용안정 사업 지원 허용 (규칙 제80조의2 신설)**

체납 고용보험료 자진납부기간('23.1.1~6.30)과 연계하여 향후 일정 기한 내 체납보험료를 성실히 납부할 의사를 표명하고 실제 그 의사를 성실히 이행하는 사업장에 대해서는 한시적으로 고용안정 및 직업능력개발 사업의 지원을 허용하는 근거를 마련함

**마. 고용장려금 부정수급 시 추가징수액 감면 근거 마련 (규칙 제78조 개정)**

고용장려금 부정수급자가 부정행위 조사에 성실히 따르고 반환명령액 및 추가징수액의 즉시 납부를 서면으로 약속하는 경우 추가징수액의 100분의 40을 감면할 수 있는 근거를 마련함

**바. 기타 법률 개정에 따른 조문 정비**

기간제·파견근로자의 유산·사산 휴가 중 계약기간이 종료되더라도 유산·사산 휴가 급여에 상당하는 금액을 지급하고 예술인·노무제공자가 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 출산전후급여 등을 받았거나 받으려 하는 경우에는 그 지급을 제한할 수 있도록 고용보험법이 개정됨에 따라 관련 조문을 정비함

1. 개정이유

현재의 근로시간 제도는 1953년 공장법 시대에 만들어진 체계가 70년간 유지되어 온 것으로 디지털 혁명, 일하는 방식과 생활 방식의 변화에 부합하지 못하고 있으므로 서비스업의 확산, 디지털·정보 기술의 발달, 개인 선호와 선택의 다양화되는 시대 변화에 맞춰 노사의 자율적인 선택권을 확대하고 건강권·휴식권을 보장하는 방향으로 근로시간 제도를 개편하려는 것임

2. 주요내용

- 가. 노·사 합의 시 “월·분기·반기·연 단위”로 연장근로를 총량관리 할 수 있도록 추가 선택지를 부여 하면서 연장근로 총량관리 도입 시 **근로일간 11시간 연속휴식** 등 건강보호조치를 보편적으로 의무화(안 제53조 및 안 제53조의2)
- 나. 근로자대표의 선출 절차를 마련하고, 권한과 책무를 규정하는 등 근로자대표제도를 전반적으로 정비하는 한편, 근로자가 자신에 맞는 근로조건을 선택할 수 있도록 특정 직종, 직군 등에만 한정되는 근로조건에 대해서는 해당 근로자의 의사를 충실히 반영할 수 있는 절차를 마련(안 제2조, 안 제8장의2 제92조의2부터 92조의8까지)
- 다. 선택적 근로시간제의 정산기간을 확대하여(전업종 3개월, 연구개발 업무 6개월) 근로자가 근로일, 출퇴근 시간 등을 자유롭게 선택할 수 있는 자율적인 결정권 강화(안 제52조)
- 라. 현행 보상휴가제를 연장근로시간 등을 적립하여 휴가로 사용할 수 있는 **근로시간저축계좌제**로 확대 개편(안 제57조)
- 마. 1일의 근로시간이 4시간인 경우에는 근로자가 사용자에게 명시적으로 **휴게 면제 신청** 시 바로 퇴근할 수 있도록 근로자의 선택권 확대(안 제54조)

◇ 주요내용

- 가. 예술인·노무제공자의 보수액이 고용노동부장관이 정하여 고시하는 기준보수보다 적은 경우 등에는 기준보수를 그 보수액으로 할 수 있도록 함(제3조).
- 나. **월별보험료의 일할계산 규정을 삭제하고, 근로자가 월의 중간에 새로이 고용된 경우 등에는 월별보험료를 해당 월의 다음 달부터 산정하도록 하여 월 단위로 부과할 수 있도록 함(제16조의4).**
- 다. 법인의 재산으로 그 법인이 납부하여야 하는 보험료 등을 총당하여도 부족한 경우에는 무한책임사원 또는 과점주주가 그 부족한 금액에 대하여 제2차 납부의무를 지도록 하고, 사업이 양도·양수된 경우에 양도일 이전에 양도인에게 부과 결정된 보험료 등을 양도인의 재산으로 총당하여도 부족한 경우에는 사업의 양수인이 그 부족한 금액에 대하여 제2차 납부의무를 지도록 함(제22조의 5 신설).
- 라. 보험료의 고액·상습체납자의 인적사항 공개기준을 현행 체납기간 2년 이상에서 1년 이상으로, 체납액 10억원 이상에서 5천만원 이상으로 변경함(제28조의6제1항).
- 마. 보험료 등의 납부의무자가 국가·지방자치단체 등의 기관으로부터 공사·제조·구매·용역 등 계약의 대가를 지급받으려면 보험료 등의 완납 사실을 증명하도록 함(제29조의4 신설).
- 바. 근로복지공단 또는 건강보험공단은 이 법에 따라 징수하여야 할 금액 또는 사업주에게 지급하여야 할 금액이 1건당 2천원 미만인 경우에는 징수 또는 지급하지 아니하도록 함(제45조의2 신설).

◇ 개정이유

실업의 신고방법에 비대면에 의한 신고방법을 추가하여 국민편의를 증진시키고, 기간제·파견근로자의 잔여 유산·사산휴가 급여의 지급을 보장하여 이들의 출산으로 인한 경제적 부담을 완화하는



한편,

예술인·노무제공자의 고용보험 적용 최저연령 규정을 정비하고, 근로자·예술인·노무제공자 또는 자영업자 등 서로 다른 둘 이상의 피보험자격을 취득한 복수 피보험자격자에 대한 구직급여 수급 요건을 명확히 하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완함.

◇ 주요내용

가. 고용보험 적용제외자인 초단시간 근로자에 대해 해당 사업에 한정하여 고용보험 적용이 제외됨을 명확히 함(제10조제1항제2호).

나. 외국인이 근로계약, 문화예술용역 관련 계약 또는 노무제공계약을 체결한 경우에는 체류자격의 활동범위 및 체류기간 등을 고려하여 이 법의 전부 또는 일부를 적용하도록 함(제10조의2제2항).

다. 자영업자가 동시에 근로자 등인 경우에는 근로자·예술인·노무제공자로서의 피보험자격을 취득하도록 하되, 자영업자의 근로자·예술인·노무제공자 지위가 일용근로자·단기예술인·단기노무제공자인 경우에는 근로자 등 또는 자영업자 피보험자격 중 하나를 선택할 수 있도록 하고, 자영업자가 원하는 경우에는 근로자 등과 자영업자 피보험자격을 모두 취득·유지할 수 있도록 함(제18조).

라. 일용근로자의 구직급여 수급요건을 수급자격 인정신청일이 속한 달의 직전 달 초일부터 수급자격 인정신청일까지의 근로일수의 합이 같은 기간 동안의 총 일수의 3분의 1 미만일 것으로 함(제40조제1항제5호가목).

마. 구직급여를 지급받으려는 사람이 직업안정기관에 출석하여 실업을 신고할 때, 재난으로 출석하기 어려운 경우 등 일정한 사유가 있는 경우에는 고용정보시스템을 통하여 비대면으로 신고할 수 있도록 함(제42조제1항 단서 신설).

바. 근로자, 예술인, 노무제공자 또는 자영업자인 피보험자로서 서로 다른 둘 이상의 피보험자격을 취득한 자가 이직하여 구직급여를 지급받으려는 경우에는 둘 이상의 피보험자격 중 자신이 선택한 피보험자격을 기준으로 수급자격의 인정 여부를 결정하도록 하고, 이 때 선택한 피보험자격이 가장 나중에 상실한 피보험자격이 아닌 경우에는 가장 나중에 상실한 피보험자격의 이직사유가 수급자격의 제한 사유에 해당하지 아니하는 경우에만 수급자격을 인정하되, 소득감소로 이직하였다고 인정하는 경우에는 수급자격의 제한 사유에 해당하지 아니하는 것으로 보는 대신 4주의 범위에서 대통령령으로 정하는 기간을 대기기간으로 보아 구직급여를 지급하지 아니하도록 함(제43조의2, 제49조제2항, 제77조의3제6항제2호 및 제77조의8제6항제2호 신설).

사. 기간제근로자·파견근로자가 유산·사산휴가기간 중 근로계약기간이 끝나는 경우 근로계약 종료일 다음 날부터 해당 유산·사산휴가 종료일까지의 기간에 대한 유산·사산휴가 급여에 상당하는 금액 전부를 지급하도록 함(제76조의2제1항 및 제77조).

아. 예술인·노무제공자가 15세 미만인 경우에는 고용보험의 적용을 제외하되, 15세 미만인 예술인·노무제공자가 원하는 경우에는 고용보험에 가입할 수 있도록 함(제77조의2제2항제3호 및 제77조의6제2항제3호).

자. 예술인·노무제공자의 구직급여 기초일액이 기준보수의 하한액으로 적용되는 대상에 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」에 따른 적용제외 대상인 단기예술인·단기노무제공자 및 소득합산 예술인·노무제공자가 제외됨을 명시함(제77조의3제3항 단서 및 제77조의8제3항 단서).

## 행정해석과 판례소식

[판결] 미승인 출장, 근태 불량 등 비위행위 있었다라도 전적으로 근로자 책임으로 볼 수 없다면... 부당해고 해당

서울행정법원

회사의 승인 없는 출장에 대해 비용 처리를 요구하는 등의 비위행위를 저질렀다며 근로자를 해고한 회사에 대해 그 행위들이 전적으로 해당 근로자의 책임이라고 인정할 수 없다면, 해고처리는 부당하다는 판결이 나왔다.

서울행정법원 행정14부(당시 재판장 이상훈 부장판사)는 1월 19일 A 사가 중앙노동위원회 위원장을 상대로 제기한 부당해고구제 재심판정 취소소송에서 원고패소 판결했다.

A 사는 CCTV 관제센터의 프로그램 개발 및 유지·보수업을 하는 곳으로, 2016년 1월 A 사에 입사한 B 씨는 영업 및 계약 담당 부장으로 근무하면서 프로젝트 점검과 유지·보수 인력 관리 및 제품 계약 등의 업무를 담당했다.

A 사는 2020년 6월 B 씨에게 회사 승인 없는 출장 및 영수증 제출, 관제사 교육업무 지시 불이행 및 거부, 사전 승인 없는 연차 사용 및 지각 등 근무태도 불량 등 해고사유가 기재된 해고통지서를 발송해 해고를 통보했다.

B 씨는 A 사의 해고가 부당하다고 주장하면서 같은해 9월 서울지방법노동위원회에 구제를 신청했고, 지노위는 해고사유가 모두 인정되고 양정도 적정하다는 이유로 신청을 기각했다. 이후 B 씨는 중앙노동위원회에 재심을 신청했고, 중노위는 해고사유 중 일부에 대해 정당한 징계사유로 보기 어렵다는 이유로 지노위의 초심 판정을 취소했다.

그러자 A 사는 "B 씨에 대한 해고사유가 모두 존재하고, 이로 인해 B 씨와 회사 간 신뢰관계가 회복될 수 없을 정도로 심각하게 훼손된 점을 고려하면 B 씨에 대한 해고는 정당하다"며 재심판정을 취소해달라는 소송을 제기했다.

하지만 재판부는 A 사의 주장을 받아들이지 않았다.

재판부는 "B 씨가 회사의 승인 없이 출장을 간 것은 업무상 절차 위반에 불과하다"며 "해당 출장은 사업부 단체 대화방 등을 통해 공개적으로 이뤄졌고, 기존 업무 관행대로 출장 관련 비용처리를 신청한 것으로 보이고 그 액수도 경미하다"며 "해고사유의 비위행위가 전적으로 B 씨의 책임이라고 보기는 어렵다"고 설명했다.

이어 "B 씨는 2020년 1월경 기존 업무에서 배제된 후 업무범위가 명확하지 않으며, 징계사유의 비위행위 무렵 우울증과 공황장애가 상당한 수준으로 진행된 것으로 보인다"며 "B 씨는 A 사 초창기부터 장기간 회사에 기여했고, 2020년 이전에는 B 씨에 대한 해고사유와 같은 행위를 한 바도 없으므로 A 사로서는 이 같은 B 씨의 사정을 배려할 필요가 있다고 판단된다"고 밝혔다.

그러면서 "B 씨의 비위행위 내용에 비해 해고는 그 양정이 현저히 무겁다"며 "B 씨에 대한 해고는 부당하므로 같은 취지의 재심판정은 적법하다"고 판시했다.

공인노무사가 아니면서 고용지원금의 신청 대행 및 상담을 해준다는 이메일이나 우편물을 사업장에 발송한 보험설계사들에게 벌금형의 약식명령이 내려졌다.

한국공인노무사회(회장 이황구)는 서울중앙지법이 지난달 10~11일 공인노무사가 아니면서 고용지원금 신청 대행 및 상담을 해주겠다고 사업장에 이메일을 보낸 혐의로 약식기소된 보험설계사 A 씨에게 벌금 100만원의 약식명령(2022고약13016)을 내렸고, 고용창출지원금·고용안정장려금 등 신청을 대행해 준다는 우편물을 사업장에 보낸 혐의로 약식기소된 다른 보험설계사 2명에게 각각 벌금 100만원의 약식명령(2022고약14793)을 내렸다고 9일 밝혔다. 각 사건은 피고인들의 정식재판 청구가 없어 확정됐다.

이들은 노무사 아닌 사람이 노무사의 직무를 수행한다는 표시·광고를 하거나 수행하는 것으로 오인될 우려가 있는 표시·광고를 해서는 안된다고 정한 공인노무사법 제27조를 위반한 혐의를 받았다.

법원은 "누구든지 공인노무사가 아닌 자는 노동관계법령에 따라 관계 기관에 대하여 행하는 신고·신청·보고·진술·청구 및 권리 구제 등의 대행 또는 대리, 노동관계법령에 따른 서류의 작성과 확인 등의 업무를 하여서는 아니되며, 이러한 직무를 업으로서 행할 수 없는 자는 해당 직무를 수행한다는 표시·광고를 하거나 해당 직무를 수행하는 것으로 오인될 우려가 있는 표시·광고를 하여서는 아니된다"며 "피고인은 공인노무사가 아니면서 공인노무사 직무를 표시하거나 수행하는 것으로 오인될 우려가 있는 표시·광고를 했다"고 판단했다.

공인노무사회 관계자는 "이번 처벌을 계기로 대기업 보험사 소속 보험설계사들이 불법으로 공인노무사 직무를 수행하는 범죄행위가 줄어들 것으로 기대했으나, 여전히 근절되고 있지 않다"며 "보험업계의 영업질서도 바로 잡아야 한다. 보험설계사와 협업하는 공인노무사들도 법위반 사항이 없는지 유의해야 한다"고 말했다. 이어 "보험설계사들이 활발하게 활동하는 인터넷 커뮤니티 등을 중점적으로 모니터링 해 법위반 사실이 확인되면 즉시 고발할 예정"이라고 했다.

경북 구미의 한 가정형 어린이집에서 아이들을 상습적으로 학대한 혐의를 받는 보육교사들에게 징역형의 집행유예가 확정됐다.

대법원 형사2부(주심 조재연 대법관)는 2일 아동학대범죄의 처벌 등에 관한 특례법 위반 혐의로 재판에 넘겨진 보육교사 A 씨와 B 씨에게 징역형의 집행유예를 선고한 원심을 확정했다(2022도11936).

A 씨 등은 2018년 6~7월 1~3세 피해아동들을 수십 차례 학대한 혐의로 기소됐다. A 씨는 피해아동이 어린이집 놀이방에서 다른 아동을 밀쳐 내는 것을 보고 피해아동에게 사과하라고 했는데 피해아동이 울자, 피해아동의 팔을 잡아당기고 다시 밀쳐내는 정서적 학대행위를 하는 등 상습적으로 피해아동에게 신체적, 정서적 학대행위를 한 것으로 조사됐다. B 씨도 어린이집 보육실에서 아동들이 낮잠을 자는 시간에 피해아동이 이부자리에 누워 있자 피해아동이 베고 있는 베개를 강제로 들어 올리고 어



개를 1회 잡아당기는 정서적 학대행위를 한 혐의 등을 받았다.

1심은 이들에게 각각 징역 1년 6개월에 집행유예 3년 등을 선고했다.

2심에서는 일부 행위가 추가로 무죄로 판단돼 형량이 다소 줄어 A 씨에게 징역 8개월에 집행유예 2년 등이, B 씨에게 징역 1년에 집행유예 2년 등이 각각 선고됐다.

함께 재판에 넘겨진 어린이집 원장은 벌금 500만 원을, 나머지 보육교사 3명은 무죄를 확정 받았다. 이들은 상고하지 않아 2심에서 형이 확정됐다.

대법원도 "공소사실을 유죄로 판단한 원심판결에 필요한 심리를 다하지 않은 채 논리와 경험의 법칙을 위반해 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 아동복지법이 정한 '신체적 학대행위'와 '정서적 학대행위'에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다"며 원심을 확정했다.

상시근로자 4명 이하의 사업장이어서 근로기준법상 해고 제한 규정이 적용되지 않더라도 취업규칙에 해고 제한 규정이 있다면 해당 규정 및 특약이 아닌 다른 이유로 근로자를 해고할 수 없다는 판결이 나왔다.

서울고법 민사15부(재판장 윤강열 부장판사, 양시훈·정현경 고법판사)는 18일 A 씨가 B 협동조합을 상대로 제기한 해고무효확인 및 임금소송(2021나2045702)에서 원고패소 판결한 1심을 취소하고 원고승소 판결했다.

A 씨는 정부 및 경기단체의 체육경기 등에 물품을 공급하고 얻는 공동판매수수료 등을 수입원으로 운영된 B 협동조합에 2017년 2월부터 관리부 부장으로 근무했다. 코로나19 확산으로 체육경기 등이 취소되면서 B 협동조합의 수입이 급격하게 감소했고, 2020년 8월 B 협동조합 측은 경영상의 어려움 등을 이유로 A 씨를 해고하게 됐다. 이에 반발한 A 씨는 같은해 9월 해고가 무효라며 복직할 때까지의 임금을 지급하라며 소송을 제기했다.

1심은 "B 협동조합은 상시근로자 4명 이하의 사업장이므로, 근로기준법상 소정의 해고 제한 규정이 적용되지 않는다"며 "A 씨에 대한 해고는 조합의 규정에 따라 인사위원회 결정에 따른 것으로 정당한 사유에 의한 해고"라고 판단해 A 씨에게 패소 판결했다.

하지만 항소심은 A 씨의 주장을 받아들였다.

재판부는 "B 협동조합은 상시근로자 4명 이하의 사업장이므로, 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업장에 적용되는 근로기준법 제23조의 해고 등 제한은 적용되지 않는다"면서도 "상시근로자 4명 이하의 사업장이라도 취업규칙에 해고제한 특약을 뒀다면 그 특약에 따라야 하고, 이러한 제한을 위반한 해고는 무효"라고 밝혔다.

이어 "B 협동조합 인사규정의 '신분보장' 조항에서 '직원은 형의 선고와 징계처분 및 규정으로 정한 사유에 따르지 않고는 그 의사에 반해 강봉, 휴직, 정직, 면직 등 신분상 조치를 받지 않는다'고 명시하면서 직권면직, 자연면직, 징계면직에 의해서만 직원 신분을 박탈할 수 있도록 정하고 있다"며 "이 인

[판결] 상시근로자 4명 이하 사업장이라도 취업규칙에 해고 제한 규정 있다면  
근로기준법 적용되지 않더라도 취업규칙상 해고 제한 규정은 따라야

서울고법  
2021나2045702

사규정(취업규칙)은 해고제한 특약에 해당하므로 B 협동조합은 근로자의 해고에 관해 이러한 제한에 구속된다"고 설명했다.

그러면서 "만일 인사 규정에 정해진 면직사유 없이 일방적으로 해고할 수 있는 것으로 본다면, 인사규정에서 정한 근로자의 신분보장 조항은 무용한 것이 돼 근로자의 신분과 지위가 매우 불안정하게 된다"며 "B 협동조합은 인사규정에서 정한 사유가 있는 경우에 한해 그 절차에 따라 근로자를 해고할 수 있다고 보는 것이 타당하고, B 협동조합이 해고사유로 제시한 경영상의 어려움은 인사규정에서 정한 면직 사유에 해당하지 않아 A 씨에 대한 해고는 해고제한 특약을 위반한 것으로서 무효"라고 판시했다.

FIRST