

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

고용보험 피보험자격신고 과태료 부과 유예기한 변경 안내

국민연금 증명서 무인민원발급 안내

근로자퇴직급여 보장법 시행령 일부개정령안 입법예고 고용노동부공고제2023-404호

산업재해보상보험법 시행 2024. 2. 9

영유아보육법 시행 2024. 2. 9

행정해석과 판례소식

[판결] 대법원, "아이돌보미도 근로기준법상 근로자" 첫 판결

[판결] “추가 근로 포함 근로시간으로 계산한 법정수당보다 기지급 수당이 많으면 추가 지급 의무 없어”

[대법원이 주목하는 판결] “정년 후 기간제 근로자로 재고용에 대한 기대권 인정되면 합리적 이유 없는 거절은 부당해고와 마찬가지로 효력 없다”

[판결] 역량 부족 이유 '후선조치'된 은행 지점장...대법 "전보명령 정당"

사회보험과 개정법령

고용보험 피보험자격신고 과태료 부과 유예기한 변경 안내

(근거) 고용보험 피보험자격신고 과태료 부과 지침 개정 (시행일: '23. 8. 14.)

(5인, 5억 이상 사업장) 법정신고기한 속하는 달의 다음 달 15일까지

(5인, 5억 미만 사업장) 법정신고기한 속하는 달의 6개월 뒤 15일까지

※ 유예기한 15일이 토요일, 공휴일(일요일 포함)인 경우 그 다음 날

※ 5인: 상시근로자수 기준(위반행위가 발생한 날의 전월 말일 피보험자수

- 미신고, 자연신고의 경우 누락되어 있던 피보험자수 합산

※ 5억: 건설현장의 경우 공사금액 기준

(유예기한일 예시)

- 사유발생월 1월 → 법정신고기한 2월 15일(수) → 유예기한 3월 15일(수)

- 사유발생월 2월 → 법정신고기한 3월 15일(수) → 유예기한 4월 17일(월)

- 사유발생월 3월 → 법정신고기한 4월 17일(월) → 유예기한 5월 15일(월)

※ 사유발생월: 근로내용 = 근로연월 / 취득신고 = 취득일자가 속하는 달
상실신고 = 상실일자 전일이 속하는 달

유예기한일이 지난 신고서부터 과태료가 발생하오니 유의하시기 바랍니다.

국민연금 증명서 무인민원발급 안내

국민연금 증명서를 행정복지센터(주민센터, 동사무소), 지하철역 등에 설치된 무인민원발급기에서 편리하게 발급받을 수 있습니다.

■ 발급 증명서(6종)

- ① 국민연금 가입자 가입증명
- ② 국민연금보험료 소득공제용 납부확인서
- ③ 국민연금보험료 납부확인서
- ④ 연금소득원천징수영수증
- ⑤ 연금산정용 가입내역확인서(개인)
- ⑥ 국민연금 수급증명(지급내역)

■ 이용요금: 무료

■ 이용시간 및 설치장소: 정부24에서 확인 가능

☞ 정부24 > 고객센터 > 이용안내 > 무인민원발급 안내

1. 개정이유

확정급여형퇴직연금제도의 최소적립의무 미이행 시 과태료 규정이 신설('22. 4. 14. 시행)됨에 따라 최소적립률에 미달한 사업장의 사용자에게 부과되던 재정안정화계획서 작성 의무의 실효성이 감소했으므로 사용자의 재정안정화계획서 작성 및 보존 의무를 폐지하는 등 불필요한 규제를 합리화하고, 중소기업퇴직연금기금제도 가입자 재정지원 근거를 명문화하는 등 현행 퇴직연금제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하여 정하려는 것임

2. 주요내용

가. 재정안정화계획서 작성 및 통보 의무 폐지

- 1) 최소적립률에 미달하는 사업장의 사용자에게 부과하던 재정안정화계획서 작성 및 보존 의무를 폐지 (안 제7조제2항제2호 및 제3호 삭제)
- 2) 재정안정화계획서 작성·통보 의무 폐지를 반영하여 기존에 사용자의 금지행위로 규정되어 있던 재정안정화계획서 미작성 또는 미통보 행위를 삭제하는 등 관련 규정을 정비 (안 제6조제1항, 제32조제1항제2호라목, 제33조제5호)

나. 중소기업퇴직연금기금제도 '가입자 재정지원' 근거 명문화 (안 제16조의15제1항 및 제2항)

다. 합리적 수수료 부과기준의 실효성 확보를 위한 퇴직연금사업자의 금지행위 규정 정비 (안 제34조제1항제9호 신설)

라. 안정적인 퇴직연금 정책연구를 위한 권한의 위임·위탁 규정 정비 (안 제41조제7항제1호 내지 제3호 신설)

마. 가입자 서비스 제고를 위한 고유식별정보 처리 규정 정비 (안 제43조, 안 제43조제9호 및 제11호 신설)

산업재해보상보험법 시행 2024. 2. 9

◇ 개정이유 및 주요내용

근로자가 산업재해로 인해 사망한 경우에 손자녀의 유족보상연금 수급 자격 연령을 19세 미만에서 25세 미만으로 상향함.

영유아보육법 시행 2024. 2. 9

◇ 개정이유 및 주요내용

영유아의 정의를 '6세 미만의 취학 전 아동'에서 '7세 이하의 취학 전 아동'으로 변경하고, 어린이집 CCTV의 영상정보를 변조·훼손하는 등의 행위를 금지행위로 명시하며, 이를 위반하는 경우 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처하도록 근거를 마련하고, 어린이집 우선 이용대상자에 「한부모가족지원법」에 따른 지원대상자의 손자녀를 포함하도록 함.

행정해석과 판례소식

[판결] 대법원, "아이돌보미도 근로기준법상 근로자" 첫 판결

대법원

2019다252011

맞벌이 부부 등에 아이돌봄 서비스를 제공하는 아이돌보미가 근로기준법상 근로자라는 첫 대법원 판단이 나왔다.

대법원 민사1부(주심 노태약 대법관)는 아이돌보미 A 씨 등 163명이 광주대 산학협력단 등 서비스기관 B 사 등을 상대로 청구한 임금 소송(2019다252011, 2019다252004)에서 원고패소 판결한 원심을 파기하고 사건을 지난 18일 광주고법으로 돌려보냈다.

A 씨 등은 "우리는 서비스기관과의 종속적 관계에서 근로를 제공한 근로기준법상 근로자"라며 "연장·야간·휴일 수당, 주휴수당, 연차수당을 지급해달라"면서 소송을 냈다.

1심은 원고승소 판결했지만 2심은 원고패소 판결했다.

2심은 "아이돌보미는 근로기준법상 근로자에 해당하지 않는다"면서 "설령 근로자에 해당한다고 하더라도 서비스기관의 운영 권한만을 위탁받은 피고들에게 근로계약상 권리·의무가 귀속된다고 보기 어렵다"고 했다.

대법원은 그러나 이를 다시 뒤집으면서 "A 씨 등은 종속적인 관계에서 근로를 제공한 근로기준법상 근로자에 해당한다"고 판단했다.

재판부는 △A 씨 등이 일정 기간 근로계약서를 작성했고 △여성가족부가 발간하는 사업 안내서가 사실상 복무 지침으로 작용한 점 △서비스기관에 근무 시간과 장소를 지정할 권한이 있었고 근태 불량에 따른 제제도 가능했던 점 등을 근거로 들었다.

아울러 재판부는 서비스기관이 근로기준법상 사용자가 맞다고 인정했다. 이에 따라 서비스기관이 아이돌보미들에게 근로기준법상 규정된 각종 수당을 지급할 의무도 있다고 했다.

[판결] “추가 근로 포함 근로시간으로 계산한 법정수당보다 기지급 수당이 많으면 추가 지급 의무 없어”

대법원

2023다221359

근로자가 사측에 추가 근로에 대한 임금 청구할 때, 사측은 실제 근로시간을 기준으로 산정한 법정수당

[판결] “추가 근로 포함 근로시간으로 계산한 법정수당보다 기지급 수당이 많으면 추가 지급 의무 없어”

대법원
2023다221359

에서 기지급 수당을 공제한 나머지 금액만 지급할 수 있을까? 법원은 이러한 경우, 사측이 앞서 지급한 수당이 추가근로를 포함한 근로자들의 실제 근로시간을 기준으로 근로기준법에 따라 계산한 법정수당보다 많다면 임금을 추가로 지급하지 않아도 되지만, 미달하는 부분이 있다면 그 차액을 지급해야 한다고 판단했다.

대법원 민사3부(주심 안철상 대법관)는 지난달 27일 A 씨 등 23명이 B 사(소송대리인 법무법인 율촌 김능환, 김태건, 류지완, 최진수 변호사)를 상대로 낸 임금 소송(2023다221359)에서 원고 일부승소 판결한 원심을 파기하고 사건을 서울고법으로 돌려보냈다.

재판부는 "B 사는 A 씨 등에게 기본임금 외에 연장수당, 야간수당, 휴일수당 명목으로 기지급 수당을 지급했기 때문에 기지급 수당이 추가 근로를 포함한 A 씨 등의 실제 근로시간을 기준으로 근로기준법에 따라 계산한 법정수당보다 많다면, B 사는 추가 근로에 대한 임금을 추가로 지급할 의무가 없고, 미달하는 부분이 있다면 A 씨 등에게 그 미달하는 차액을 지급할 의무가 있을 뿐"이라고 판시했다.

그러면서 "원심은 기지급 수당이 A 씨 등의 실제 근로시간을 기준으로 근로기준법에 따라 계산한 법정수당에 미달하는지를 심리·판단하지 않은 채 B 사가 A 씨 등에게 추가 근로시간에 통상시급을 곱한 임금 전액을 지급할 의무가 있다고 판단했다"며 "원심의 판단에는 당사자가 주장한 사실에 대한 판단을 유탈하거나 근로기준법상 법정수당에 관한 법리 등을 오해해 판결에 영향을 미친 잘못이 있다"고 지적했다.

A 씨 등은 C 사와 근로계약을 체결하고 2017년 3월까지 근무한 근로자들로, 추가 근로에 대한 임금을 청구하는 소송을 제기했다. 앞서 C 사를 흡수합병한 B 사는 이 소송을 수계했다. B 사는 A 씨 등에게 1주 40시간을 기준으로 한 기본임금 외에 연장수당 등 명목의 660시간분 통상시급에 상당하는 수당을 연봉액에 포함시켜 12개월로 균분해 매월 지급해왔다.

앞서 1심은 원고패소 판결했으나 2심은 원고 일부승소 판결을 내렸다.

[대법원이 주목하는 판결] “정년 후 기간제 근로자로 재고용에 대한 기대권 인정되면 합리적 이유 없는 거절은 부당해고와 마찬가지로 효력 없다”

대법원
2018두62492

[대법원 판결]

정년퇴직하게 된 근로자에게 기간제 근로자로의 재고용에 대한 기대권이 인정되는 경우 사용자가 기간제 근로자로의 재고용을 합리적 이유 없이 거절하는 것은 부당해고와 마찬가지로 효력이 없다는 대법원 판단.

대법원 민사1부(주심 노태악 대법관), 2018두62492(2023년 6월 29일 판결)

[판결 결과]

A 버스가 회사가 중앙노동위원회를 상대로 낸 부당해고구제재심판정취소소송에서 원고패소 판결한 원심을 일부 파기환송.

[쟁점]

△정년에 도달한 근로자에게 기간제 근로자로 재고용될 기대권이 인정되는지 여부 및 해당 근로자에 대한 재고용 거절의 합리적 이유 유무 △정년 이후 기간제 근로계약을 체결한 근로자에게 그 기간제 근로계약의 갱신에 관한 기대권이 인정되는지 여부 및 해당 근로자에 대한 갱신 거절의 합리적 이유 유무

[사실관계와 1,2심]

A 사의 취업규칙은 업무상 필요가 있는 경우 정년 퇴직자를 기간을 정해 '촉탁(기간제)'으로 재고용할 수 있되, 건강상태, 재직 중의 근로태도, 성적 및 성격, 재직 중 종사한 업무의 필요성 등의 기준에 따라 그 적부를 심사한 후에 결정한다는 취지의 규정을 두고 있었다. A 사 소속 시내버스 운전기사로 근무한 B, C 씨에게 적용되는 A 사의 단체협약은 정년을 만 61세가 되는 날로 정하면서 근로자의 과반수로 조직된 노동조합과 협의해 정년에 도달한 근로자를 '촉탁직'으로 재고용할 수 있다는 취지의 규정을 두고 있다. 다만, A 사에 정년 퇴직자를 촉탁직 근로자로 재고용할 의무를 부과하는 취지의 규정은 없었다. 1955년 12월 13일생인 C 씨는 2016년 12월 13일 정년에 도달했는데, A 사와 촉탁직 근로계약을 체결하지 못했다. 1954년 12월 15일생인 B 씨는 2015년 12월 15일 정년에 도달했지만, 이듬해 1월 A 사와 근로계약 기간을 '2016년 1월 3일부터 2017년 1월 2일까지'로 정해 촉탁직 근로계약을 체결하고 계속 시내버스 운전기사로 근무했다. A 사는 2016년 12월 13일 B 씨에게 '2017년 1월 2일 자로 근로계약 기간이 만료된다'고 통보했다. B, C 씨는 A 사가 이들과 근로관계를 종료한 것에 대해 부당해고 구제신청을 했다. 중앙노동위는 이들의 구제신청을 모두 받아들이는 취지의 재심판정을 했다. 이에 A 사는 재심판정의 취소를 구하는 소송을 냈다. 1심은 원고승소 판결했다. 하지만 2심은 "B, C 씨에 대해 부당해고에 해당한다"며 원고패소 판결했다.

[대법원 판단(요지)]

△정년에 도달한 근로자가 기간제 근로자로 재고용되지 못한 경우(C 씨)

"근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 정년에 도달한 근로자가 일정한 요건을 충족하면 기간제 근로자로 재고용해야 한다는 취지의 규정을 두고 있거나, 그러한 규정이 없더라도 재고용을 실시하게 된 경위 및 그 실시기간, 해당 직종 또는 직무 분야에서 정년에 도달한 근로자 중 재고용된 사람의 비율, 재고용이 거절된 근로자가 있는 경우 그 사유 등의 여러 사정을 종합해 볼 때, 사업장에 그에 준하는

정도의 재고용 관행이 확립되어 있다고 인정되는 등 근로계약 당사자 사이에 근로자가 정년에 도달하더라도 일정한 요건을 충족하면 기간제 근로자로 재고용될 수 있다는 신뢰관계가 형성되어 있는 경우에는 특별한 사정이 없는 한 근로자는 그에 따라 정년 후 재고용되리라는 기대권을 가진다(2018다275925). 이와 같이 정년퇴직하게 된 근로자에게 기간제 근로자로의 재고용에 대한 기대권이 인정되는 경우, 사용자가 기간제 근로자로의 재고용을 합리적 이유 없이 거절하는 것은 부당해고와 마찬가지로 근로자에게 효력이 없다. 이 사건에서는 A 사에 정년에 도달한 근로자를 축탁직(기간제) 근로자로 재고용해야 한다는 단체협약 등의 규정이 존재하거나 그에 준하는 정도의 재고용 관행이 확립되어 있었다고 볼 수 없기 때문에 C 씨에게 정년 경과 후 축탁직 근로자로 재고용되리라는 기대권을 인정하기 어렵다."

△정년 도달 후 기간제 근로계약을 체결한 근로자가 근로계약을 갱신하지 못한 경우(B 씨)

"근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 기간이 만료되더라도 일정한 요건이 충족되면 근로계약이 갱신된다는 취지의 규정을 두고 있거나 그러한 규정이 없더라도 근로계약의 내용과 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 계약 갱신의 기준 등 갱신에 관한 요건이나 절차의 설정 여부·실태, 수행하는 업무 등 근로관계를 둘러싼 사정을 종합했을 때 근로계약 당사자 사이에 일정한 요건이 충족되면 근로계약이 갱신된다는 신뢰관계가 형성되어 있다면 근로자에게 근로계약이 갱신될 수 있으리라는 정당한 기대권이 인정된다. 다만 정년이 지난 상태에서 기간제 근로계약을 체결한 경우에는 이러한 여러 사정에 더해 해당 직무에서의 연령에 따른 업무수행 능력과 작업능률의 저하 정도와 위험성 증대 정도, 해당 사업장에서 정년이 지난 고령자가 근무하는 실태와 계약이 갱신된 사례 등까지 참작해 근로계약 갱신에 관한 정당한 기대권이 인정되는지 판단해야 한다. 만약 근로자에게 기간제 근로계약에 대한 갱신기대권이 인정되는 경우 사용자가 합리적 이유 없이 근로계약의 갱신을 거절하는 것은 부당해고와 마찬가지로 근로자에게 효력이 없고, 이때 기간만료 후의 근로관계는 종전의 근로계약이 갱신된 것과 동일하다. 근로자에게 갱신기대권이 인정되는데도 사용자가 이를 배제하고 그 갱신을 거절한 경우, 합리적 이유가 있는지는 사용자의 사업 목적과 성격, 사업장 여건, 근로계약 체결 경위, 근로계약 갱신 제도의 실제 운용 실태, 해당 근로자의 지위와 담당 직무의 내용 및 업무수행 적격성, 근로자에게 책임 있는 사유가 있는지 등 근로관계를 둘러싼 여러 사정을 종합해 갱신 거절의 사유와 절차가 사회통념에 비춰 볼 때 객관적이고 합리적인지를 기준으로 판단해야 하고, 그 증명책임은 사용자가 부담한다. 따라서 B 씨에 대한 축탁직 근로계약 갱신 거절이 부당해고와 마찬가지로 효력이 없다고 본 원심의 결론은 정당하다."

[대법원 관계자]

"정년이 도래했지만, 기간제 재고용 기대권이 인정되는 근로자가 기간제 근로자로의 재고용을 부당하게 거절당한 경우 부당해고에 준해 권리 구제를 받을 수 있음을 명확히 한 판결이다. 이 사안은 '정년 후 기간제 근로자로의 재고용 기대권' 쟁점과 '정년 후 체결된 기간제 근로계약의 갱신기대권' 쟁점이 한꺼번에 문제 된 사안으로서, 각 쟁점에 대한 기존의 법리를 보완하면서도 각 기대권의 판단 기준과

[대법원이 주목하는 판결] “정년 후 기간제 근로자로 재고용에 대한 기대권 인정
되면 합리적 이유 없는 거절은 부당하고와 마찬가지로 효력 없다”

대법원
2018두62492

포섭판단 방식에서의 차이를 드러냄으로써 향후 같은 쟁점이 다루어지는 후속 사건에 유의미한 지침
이 될 수 있을 것이다."

[판결] 역량 부족 이유 '후선조치'된 은행 지점장...대법 "전보명령 정당"

대법원
2020다253744

은행 지점장으로 근무하던 근로자를 능력 부족 등의 이유로 전보한 회사의 조치가 부당하지 않다는 대
법원 판단이 나왔다.

대법원 민사3부(주심 오석준 대법관)는 지난달 13일 A 씨가 B 은행(소송대리인 법무법인 세종 김용환,
김중수, 이병한 변호사)을 상대로 낸 전보 무효 확인 청구 소송(2020다253744)에서 원고 패소 판결
한 원심을 확정했다.

A 씨는 B 은행의 지점장으로 근무하다 후선배치명령을 받았다. B 은행은 영업실적이 부진하거나 경영
관리능력이 미흡한 직원 등을 후선업무로 배치하는 후선배치제도를 운영하고 있었다. 이에 A 씨는
자신이 우수한 업무능력과 자질을 갖고 있고 지점의 근무 분위기를 저해한 사실도 없어 후선배치 대
상자에 해당하지 않는다고 전보무효 확인 소송을 냈다.

A 씨는 카드사업부로 발령받으면서 자신보다 연차가 낮은 팀장급 직원의 결재를 받게 됐고 연봉도
20.2%나 줄어 불이익이 매우 크다고 주장했다. 또 전보명령 사유를 설명하고 소명 기회를 부여하는
절차도 없었다고 주장했다.

그러나 1,2심은 A 씨에게 역량 부족 등 후선배치사유가 있었으므로 회사의 전보명령은 정당하다고 판
단했다.

1,2심은 "전보명령으로 A씨가 생활상 불이익을 본 건 사실이지만 A씨 보직이 변경됐을 뿐 직급에는 변
동이 없고 임금이 줄어든 것은 기본급이 아닌 직무수당이 감소했기 때문으로 보인다"며 "A 씨가 이전
보다 생활 근거지에 인접한 장소에서 업무를 수행하게 된 사정까지 고려하면 생활상 불이익은 근로
자로서 용인해야 하는 범위를 현저하게 벗어난 것으로 보기 어렵다"고 봤다.

대법원도 이 같은 판결을 확정했다.

재판부는 "전보 처분은 근로자에게 불이익한 처분이 될 수 있지만 원칙적으로 인사권자인 사용자 권한
에 속하므로 업무상 필요한 범위 내에서는 상당한 재량이 인정된다"며 "생활상 불이익도 근로자가 통
상 감수해야 할 정도를 현저하게 벗어나지 않으면 정당한 이유가 인정되고 근로자 측과 성실한 협의
절차를 거치지 않았다는 사정만으로 전직 처분이 무효가 된다고 볼 수 없다"고 판시했다.