

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

2023년 하반기 중소 자영업자 고용 산재 보험 집중 홍보기간 안내

고용보험법 시행규칙 일부개정안 입법예고 고용노동부공고제2023-478호

국민건강보험법 시행규칙 시행 2023. 9. 11

FIRST

행정해석과 판례소식

[판결] 해고 의사 밝히자 반발하는 직원에게 대표가 카톡과 전화... "공포심 유발 문언 반복적으로 도달케 한 행위 아냐"

[판결] '임금체불' 목사 벌금형 확정... "교회 전도사도 근로자"

[판결] 대법원 전원합의체, "공공부문 무기계약직에게 정근수당 등 미지급은 차별 아니다"

[판결] "이직 회사로 한국콜마 선크림 기술 빼돌린 임직원, 이직 회사법인과 공동으로 2억 원 배상"

사회보험과 개정법령

2023년 하반기 중소 자영업자 고용 산재 보험 집중 홍보기간 안내

□ 10.4일 부터 한 달 동안 사장님들도 가입 가능한 중소 자영업자고용 산재보험특례 제도의 집중홍보기간을 운영합니다.

□ 자영업자 고용보험은 근로자를 사용하지 아니하거나 50인 미만 근로자를 사용하는 사업주로서 가입 당시 사업자등록증을 보유하고실제 사업을 영위하는 등 일정 요건을 충족하는 경우 가입이 가능합니다.(부동산 임대업, 고유번호증 사업자 등 일부 업종 적용제외)

-매출 감소 등 비자발적으로 폐업 하는 경우 가입 기간에 따라 최대 210일 까지구직급여 수급이 가능하며, 국비지원 내일배움카드 교육 훈련도 받을 수 있습니다.

□ 중소기업 사업주 산재보험은 근로자를 사용하지 아니하거나 300인 미만근로자를 사용하는 경우 가입 가능하며,2021년 6월 9일부터 함께 일하는무급 가족 종사자도가입이가능하도록 보호 범위가 확대되었습니다.

- 보호에 취약한 가족종사자도 업무상 사유로재해를 입은경우 요양급여,휴업급여및 장해급여 등 각종 보험급여를 지급 받을수 있습니다.

□ 아울러 소상공인시장진흥공단은 보험가입자의 부담 완화를 위해 자영업자 고용보험에 가입한 소상공인을 대상으로 고용보험료를 지원 하고 있습니다.

- 등급에 따라20~50%를 최대 5년까지 지원해주며, 일부 지자체에서시행하는 보험료 지원사업과 중복으로 수혜 시 최대 100% 지원 받을 수있습니다.

□ 보험가입 방법은 온라인 고용·산재보험 토털서비스(<http://total.comwel.or.kr>)에서 신청 가능 하며, 공단 방문 및 팩스, 우편접수도 가능합니다.

- 기타자세한 사항은 공단 콜센터(1588-0075) 로문의하면 자세한 안내를 받을 수 있습니다.

고용보험법 시행규칙 일부개정안 입법예고 고용노동부공고제2023-478호

1. 개정이유

- 고용보험법 시행규칙 별지 제75호의4 ‘피보험자 이직확인서’ 서식은 1일 소정근로시간이 3시간 이하인 자에 대해서는 별도 구분란이 없어 소정근로시간을 확인할 수 없으므로 이를 개선하기 위

하여 서식 개정

2. 주요내용

- 1일 소정근로시간이 3시간 이하인 경우에도 소정근로시간을 확인할 수 있도록 소정근로시간별 구분란 추가

서식 번호	서식명칭	개정 주요 내용	
별지 제75호의4	피보험자 이직확인서	⑩* 1일 소정 근로시간	<input type="checkbox"/> 1시간, <input type="checkbox"/> 2시간, <input type="checkbox"/> 3시간, <input type="checkbox"/> 4시간, <input type="checkbox"/> 5시간, <input type="checkbox"/> 6시간, <input type="checkbox"/> 7시간, <input type="checkbox"/> 8시간 이상

국민건강보험법 시행규칙 시행 2023. 9. 11

◇ 개정이유 및 주요내용

피부양자 자격의 상실시기를 명확하게 하기 위하여 소득월액 또는 보험료부과점수의 조정 이후에 피부양자가 사업소득이나 근로소득이 발생한 사실을 신고한 경우에는 그 소득이 발생한 날이 속하는 달의 다음 달 말일, 사업소득이나 근로소득이 발생한 사실을 신고하지 않은 경우에는 그 소득이 발생한 날이 속하는 달의 말일, 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 피부양자 자격을 취득한 경우에는 그 자격을 취득한 날에 각각 피부양자 자격을 상실하도록 하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임.

행정해석과 판례소식

[판결] 해고 의사 밝히자 반발하는 직원에게 대표가 카톡과 전화... "공포심 유발 문언 반복적으로 도달케 한 행위 아냐"

대법원
2023도5814

근무태도 등을 이유로 해고 의사 표시를 하자 반발하는 직원에게 대표가 여러 차례 카카오톡 메시지를 보내고 전화를 한 것을 '공포심이나 불안감을 유발하는 문언 등을 반복적으로 상대방에게 도달하게 하는 행위'로 볼 수 없다는 대법원 판단이 나왔다.

대법원 형사2부(주심 천대엽 대법관)는 9월 14일 정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률 위반, 폭행 혐의로 기소된 A 씨에게 벌금 150만 원을 선고한 원심을 파기하고 사건을 대구지법으로 돌려보냈다(2023도5814).

B 사의 대표이사인 A 씨는 2022년 2월 저녁 10시경 포항 남구에 있는 회사 숙소에서 직원 C 씨에게 해고를 통보했다. 갑작스러 해고 통보를 받은 C 씨가 사유를 물어보자, A 씨는 욕설을 하면서 "오늘 같이 있으면 무슨 사고를 칠지 모른다"며 당장 나가라고 압박했다. 또 B 사 사무실로 피신한 C 씨를 계속 쫓아가 걸 회사 밖으로 나가게 했다.

A 씨는 같은 날 저녁 11시경 C 씨에게 '일단 내일 회사 근처 얼청거리지 말라'는 메시지를 보내는 등 다음 날 오전 9시 30분경까지 총 9회에 걸쳐 반복적으로 메시지를 전송하고 전화를 걸었다. A 씨는 이로써 정보통신망을 통해 공포심이나 불안감을 유발하는 문언·음향을 반복적으로 피해자에게 도달하도록 한 혐의로 기소됐다.

A 씨는 또 일주일째 뒤 오전 11시경 회사 안으로 들어가려던 중, C 씨가 당시 횡령 의혹을 받고 있던 A 씨의 회사 출입을 제지하자 이에 화가 나 손으로 피해자의 가슴과 목 중간 부분을 잡아 뒤로 세계 밀쳐 피해자를 폭행한 혐의도 받았다.

1,2심은 A 씨의 혐의를 모두 유죄로 인정해 벌금 150만 원을 선고했다.

하지만 대법원은 A 씨의 정보통신망법 혐의를 무죄 취지로 파기환송했다.

재판부는 "정보통신망법상 '공포심이나 불안감을 유발하는 문언을 반복적으로 상대방에게 도달하게 하는 행위에 해당하는지 여부'는 상대방에게 보낸 문언 내용과 표현 방법 및 함축된 의미, 피고인과 상대방 사이의 관계, 문언을 보낸 경위, 횡수 및 그 전후의 사정, 상대방이 처한 상황 등을 종합적으로 고려해서 판단해야 한다"고 판시했다.

그러면서 "A 씨는 C 씨 숙부의 요청에 따라 C 씨를 2020년 12월 직원으로 채용했는데, A 씨는 평소 C 씨가 자주 게임을 하는 등 불성실한 점, C 씨가 어른들 앞에서도 함부로 담배를 피우는 등 예의가 없는 점 등에 관해 문제의식을 가지고 있었다"며 "그러던 중 해고를 통보하기 전날이었던 일요일, 전 직원이 출근해 근무하는 상황이었는에도 C 씨가 회사 소유 렌트 차량을 이용해 개인적인 업무를 처리하고 온 것이 직접적인 계기가 되어 피해자를 해고하기로 마음먹은 것"이라고 밝혔다.

이어 "A 씨는 해고 통보 전후 C 씨의 숙부와 카톡으로 대화를 하면서 C 씨의 근무태도와 행실을 언급 하면서 '절대 같이 못 지낸다. 제발 부탁하니 조용히 피해자를 회사에서 내보내달라'고 요청했지만, C 씨의 숙부가 이를 거절하자 서로 논쟁이 격화됐다"며 "해고 통보 후 A 씨와 C 씨가 한 통화의 내용을 보면 C 씨의 불성실한 근무태도 및 회사 내에서의 무례한 행실과 업무용 차량의 사적 이용이 계기가 된 해고 조치와 관련해 A 씨가 타이르면서 해고 통지의 수용 및 그에 따른 이행을 촉구하는 내용이 대부분이고, A 씨에게 불리한 일부 표현은 그가 순간적으로 격분해 대표이사 지위에서 해고 의사를 명확히 고지하는 과정에서 일시적·충동적으로 다소 과격한 표현을 사용한 것으로 볼 수 있다"고 설명했다.

아울러 "7개의 카카오톡 메시지는 내용과 시간적 간격에 비춰 봤을 때 약 3시간 동안 3개의 메시지를 보내게 된 것이고, 그 전체적인 내용더 더 이상 피해자와 함께 근무할 수 없다는 취지로 해고의 의사 표시를 명확히 고지한 것에 불과한 것"이라며 "메시지 전송의 전후 경위와 그 내용, 둘의 관계 형성의 매개가 된 C 씨의 숙부 등 3자 간의 관계 등에 비춰봤을 때 이는 해고 방식의 고용관계 종료를 둘러싼 법적 분쟁이나 관련 협의 과정의 급박하고 격양된 형태 내지 전개일 뿐, C 씨의 불안감 등을 조성하기 위한 일련의 반복적인 행위라고 평가하기는 어렵다"고 했다.

교회에서 일하는 전도사도 근로기준법상 근로자가 맞다는 대법원 판단이 나왔다.

대법원 형사 2부(주심 민유숙 대법관)는 근로기준법·근로자퇴직급여보장법 위반 혐의로 기소된 목사 A 씨에게 벌금 500만 원을 선고한 원심판결을 지난달 31일 확정했다(2022도17087).

강원 춘천시의 교회 담임목사 A 씨는 2012년 10월부터 2018년 6월까지 근무하다 퇴직한 전도사의 임금 7995만 원과 퇴직금 1758만 원을 지급하지 않은 혐의로 기소됐다.

1심은 전도사가 근로자가 아니라고 판단해 A 씨에게 무죄를 선고했다.

반면 2심은 근로자가 맞다며 벌금 700만 원을 선고했다.

2심은 A 씨가 전도사를 건강보험공단과 국민연금공단에 '직장가입자'로 신고한 점 등을 근거로 들었다. 또 "A 씨와 사이에 근로계약을 작성하지 않았을 뿐 아니라 근로조건이나 급여의 수준에 관하여 서면을 작성한 바도 없고 고용보험 및 산업재해보상보험에 가입되어 있지 않았지만, 이는 사용자인 A 씨가 경제적·종교적으로 우월한 지위에서 서면을 작성하지 않은 것에 불과하다"고 설명했다.

대법원은 작년 6월 전도사를 근로자로 인정한 원심 판단에 잘못이 없다고 봤다. 다만 임금 중 일부는 소멸시효가 지나 지급 의무가 없다고 보고 체불액을 다시 계산하라며 사건을 파기환송했다.

파기환송심을 맡은 춘천지법은 A 씨가 임금 5151만 원과 퇴직금 1722만 원을 체불한 것으로 인정해 벌금 500만 원을 선고했다.

재상고심도 "원심 판단에 근로자성 판단 등에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다"며 판결을 확정했다.

공공부문 무기계약직 근로자들에게 공무원과 달리 정근수당과 성과상여금 등 수당을 지급하지 않은 것을 근로기준법이 금지하는 '차별적 처우'로 볼 수 없다는 대법원 전원합의체 판단이 나왔다. 무기계약직 근로자들과 공무원은 동일한 근로자 집단에 속한다고 보기 어렵기 때문에 비교 대상 집단이 될 수 없다는 취지다.

대법원 전원합의체(주심 노정희 대법관)는 21일 A 씨 등 62명 국가(소송대리인 법무법인 도시와사람 김일희, 조철현, 주덕, 최훈일, 이승태, 최봉기변호사)를 상대로 낸 임금 청구 소송(2016다255941)에서 원고패소 판결한 원심을 확정했다.

국도 관리원인 A 씨 등은 국토교통부 소속인 각 지방국토관리청과 무기계약을 체결하고 도로의 유지보수 업무와 과적차량 단속 업무를 했다. 국가는 운전직 및 과적단속직 공무원들에게는 정근수당, 성과상여금, 가족수당, 직급보조수당, 출장여비 등을 지급했지만, 무기계약직인 A 씨 등에게는 네 가지 수당과 출장 여비를 지급하지 않았다.

A 씨 등은 "공무원들과 같거나 유사한 업무를 수행하고 있는데도 수당을 지급하지 않는 것은 헌법상 평등원칙 및 근로기준법 제6조를 위반한 차별적 대우에 해당한다"며 2014년 6월 미지급 수당을 청구하는 소송을 냈다.

근로기준법 제6조는 '사용자는 근로자에 대해 남녀의 성을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다'고 규정한다.

이 사건에서는 △공공부문 무기계약직 근로자(공무직 근로자)로서의 지위가 근로기준법 제6조의 '사회적 신분'에 해당하는지 △운전직 및 과적단속직 공무원이 원고들의 비교 대상 근로자가 될 수 있는지 △원고들에게 각 수당을 지급하지 않는 처우를 하는 것에 합리적 이유가 있는지 등이 주요 쟁점이었다.

대법원 전원합의체는 "개별 근로계약에 따른 고용상 지위는 공무원과의 관계에서 근로기준법 제6조가 정한 차별적 처우 사유인 '사회적 신분'에 해당한다고 볼 수 없고, 공무원은 동일한 근로자 집단에 속한다고 보기 어려워 비교 대상 집단이 될 수도 없다"며 A 씨 등의 상고를 기각했다. △공무원 지위의 특수성 △근무 조건의 결정 방식 △공무원 보수의 성격 △업무의 변경 가능성과 보수 체계 등이 판단 근거가 됐다.

이어 재판부는 "따라서 불리한 처우에 대한 합리적 이유가 인정되는지에 관해 더 나아가 판단할 필요 없이 A 씨 등에게 차별적 처우를 했다고 볼 수 없으므로 원심의 결론은 정당하다"고 설명했다.

한편 권영준 대법관은 "A 씨 등의 무기계약직 근로자의 지위는 근로기준법 제6조의 사회적 신분해당하고, A 씨 등과 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 공무원을 비교 대상으로 삼아 차별적 처우 여부를 판단할 수 있다"는 별개 의견을 냈다. 다만 권 대법관은 국가가 A 씨 등에게 각 수당을 지급하지 않은 것에는 합리적 근거가 있다고 보고, 국가의 불법행위로 인한 손해배상책임은 성립하지 않는다고 판단했다.

반면 민유숙, 김선수, 노정희, 이흥구, 오경미 대법관은 반대의견을 냈다.

이들 대법관은 "비교 대상 근로자는 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무에 종사하는 근로자인지를 기준으로 판단해야 하기 때문에 공무원을 비교 대상 근로자로 삼을 수 있고 A 씨 등의 무기계약직 근로자라는 고용상 지위는 사회적 신분해당한다"고 판단했다. 그러면서 "국가가 A 씨 등에게 가족수당과 성과상여금을 지급하지 않은 것에는 합리적 이유가 없으므로 국가는 각 수당에 상당하는 손해를

[판결] 대법원 전원합의체, "공공부문 무기계약직에게 정근수당 등 미지급은 차별 아니다"

대법원
2016다255941

배상할 책임이 있다"고 봤다.

대법원 관계자는 "국가와 근로계약을 체결한 무기계약직 근로자가 공무원을 비교 대상으로 하여 근로기준법 제6조에 따른 차별을 인정할 수 있는지 여부에 관해 명시적으로 판단한 첫 대법원 사례"라고 말했다. 다만 "공무원을 비교 대상으로 지목한 차별 사안에 관한 판결"이라며 "공무원이 아닌 일반 근로자(정규직, 무기계약직 등)를 비교 대상으로 하여 차별을 주장하는 사안에 관한 판단은 아닐 뿐 아니라 무기계약직의 사회적 신분을 일반적으로 부정하는 것이 아니다"라고 덧붙였다.

앞서 1,2심은 "A 씨 등의 무기계약직 근로자로서의 지위는 근로기준법 제6조의 사회적 신분에 해당한다"면서도 "그러나 A 씨 등과 운전직 및 과적단속직 공무원들은 본질적으로 동일한 비교 집단에 속하지 않고 이들 공무원과 A 씨 등을 달리 처우한 데에는 합리적 이유도 있다"며 원고패소 판결했다.

[판결] "이직 회사로 한국콜마 선크림 기술 빼돌린 임직원, 이직 회사법인과 공동으로 2억 원 배상"

서울중앙지법
2021가합582789

한국콜마에서 화장품 연구원으로 근무하면서 선크림 개발 업무를 총괄했던 임직원이 이직하면서 핵심 정보를 유출한 것에 대해 이직한 회사법인과 행위자들은 한국콜마에게 2억여 원을 배상하라는 판결이 나왔다.

서울중앙지법 민사62부(재판장 이영광 부장판사)는 지난달 11일 한국콜마(소송대리인 법무법인 광장 김운호, 김민수, 박준우 변호사)가 인터코스코리아와 A 씨 등을 상대로 낸 영업비밀 침해금지 등 청구소송(2021가합582789)에서 원고일부승소 판결했다.

A 씨는 2008년 9월부터 한국콜마 화장품 연구원으로 근무하면서 2017년 2월경부터 선케어 화장품 연구개발을 총괄하는 색조연구소 기반연구팀 이사를 역임하고, 2018년 1월경 인터코스로 이직한 뒤 같은해 3월경부터 색조연구소 소장으로 근무하면서 선케어 화장품 등 색조화장품 개발 등 업무를 총괄했다.

B 씨는 2007년 3년부터 콜마 기초화장품 개발 연구원으로 근무하다가 2015년 3월부터는 다른 화장품 제조회사에서 근무한 뒤 2018년 1월경 인터코스로 이직한 뒤 같은해 3월경부터 기초연구소 연구소장으로 근무하다가 2019년 2월경부터 국내 영업담당 임원으로 근무했다.

A 씨와 B 씨는 각각 콜마 입사시 '재직 중은 물론 퇴사 후에도 업무나 기술 또는 고객 등에 관한 기밀 내용 및 기타 중요사항을 외부에 누설하지 않겠다'는 취지의 서약서를 제출했고, 업무기밀유지각서에 서명했다.

그런데 A 씨와 B 씨는 콜마 노트북에 저장돼 있던 콜마의 신제품 관련 자료 등 영업비밀 내지 주요 업무 자산인 파일을 개인 계정의 구글 드라이브에 업로드하는 방법으로 무단 반출했다는 혐의로 콜마로부터 형사 고소를 당했다. 특히 A 씨는 C 선크림 제품의 처방을 사진 촬영한 후 그 이미지 파일을 촬영한 뒤 경쟁업체에 재직 중인 B 씨에게 문자메시지로 전송하는 방식으로 콜마의 영업비밀을 누설한 혐의를 받았다.

A 씨와 B 씨는 이러한 행위로 인해 업무상배임 및 부정경쟁방지법 위반 혐의로 기소됐고 법원에서 유죄 판결을 받았다.

이후 한국콜마는 "콜마 소유의 기능성화장품 처방 자료 등 파일을 개인 계정에 자동 동기화해 업로드하는 등 부정경쟁방지법상 영업비밀 침해행위를 했다"며 "인터코스는 이러한 사실을 알면서도 영업비밀 침해행위에 가담했다"고 주장하면서 관련 정보의 사용을 금지하고 2억여 원을 지급하라는 소송을 제기했다.

재판부는 "인터코스는 영업비밀인 한국콜마의 처방을 모방해 화장품을 제조했거나 적어도 이를 참조해 화장품 개발에 소요되는 시간과 비용을 절약한 사실을 인정할 수 있다"며 "A 씨, B 씨와 인터코스는 한국콜마의 관련 정보를 사용하거나 이를 제3자에게 공개, 제공해서는 안 된다. 인터코스의 사무실, 연구소, 공장 등에 보관하고 있는 해당 정보가 수록돼 있는 저장매체 및 출력물을 폐기할 의무가 있다"고 밝혔다.

이어 "인터코스는 2017년경까지 선케어 제품을 제조·판매하지 않다가 A 씨가 입사한 2018년경 이후 선케어 제품을 제조·판매하기 시작했고 2018년에 발생한 인터코스 선케어 제품 관련 매출액만 약 460억 원에 달한다"며 "한국콜마가 구하는 바에 따라 2억여 원을 지급하라"고 판시했다.