발 간 등 록 번 호

고용보험 판례요약집

2016. 7

고용보험심사위원회

발 간 사

우리 위원회는 고용보험 피보험자격의 취득·상실에 대한 확인, 실업급여 및 육아휴직 급여와 산전후휴가 급여 등에 대한 재심사 청구 사건을 담당하는 특별행정심판기관입니다.

그간 고용보험법은 1995년 7월 시행된 후 1997년의 IMF 외환위기를 거쳐 10여 차례의 개정을 통하여 빠르게 성장하여 이제는 안정적인 사회안전망으로서 자리매김하고 있습니다.

이에 발맞추어 고용보험심사위원회는 신속하고 공정한 재결을 통하여 국민의 권리와 이익을 구제하기 위한 다양한 노력을 기울이고 있는 가운데 이번에 이 판례요약집을 발간하게 된 것을 매우 의미있게 생각합니다.

이 책은 2013년도부터 2015년도까지 3년간 우리 부를 피고로 제기한 행정소송 판례를 모아 유형별로 수록하여 쉽게 찾아볼 수 있도록 구성되었으며, 일선 고용센터 직원들의 소송 수행 및 처분의 적합성 확보 등 업무에 도움이 되고, 나아가 재심사 청구를 하고자 하는 국민, 정책입안자, 그리고 고용보험에 관심을 갖고 있는 분들에게 널리 활용되기를 기대합니다.

앞으로도 우리 위원회는 고용보험 피보험자의 권익보호는 물론 고용보험 제도의 이해와 발전을 위해 더욱 노력하겠습니다. 끝으로 이 책의 발간을 위해 적극 협조해 주신 규제개혁법무담당관실과 우리 위원회 직원들의 노고에 깊은 감사를 드립니다.

2016년 7월

고용보험심사위원회
위원장 **정 정 식**

고용보험
판례요약집

표지 컷
삽입 예정

목 차

제1장 총칙 / 1

1. 피보험자의 정의 ····· 2
2. 적용제외 근로자 ····· 14

제2장 피보험자의 관리 / 17

1. 피보험자격의 취득일 ····· 18
2. 피보험자격의 상실일 ····· 22

제3장 실업급여 / 25

1. 구직급여의 수급요건 ····· 26
2. 실업의 인정 ····· 30
3. 구직급여일액 ····· 36
4. 수급기간 ····· 38
5. 이직사유에 따른 수급자격의 제한 ····· 40
6. 부정행위에 따른 급여의 지급제한 및 반환명령 등 ··· 50
7. 취업촉진수당 ····· 98

제4장 육아휴직 급여 등 / 111

1. 육아휴직급여 ····· 112
2. 소멸시효 등 ····· 128

제5장 기타 / 131

1. 제소기간 등 ····· 132
2. 소멸시효 등 ····· 138

* 총 64건 중 기각 41건, 인용 18건(28.1%), 진행 4건, 취하 1건이며, (재)심사청구절차를 거친 사건은 41건임

표지 컷
삽입 예정

제1장 총칙

1. 피보험자의 정의 /

2. 적용제외 근로자 /

제1장 ▸ ▸ ▸ 총 칙

1. 피보험자의 정의

1) 실업급여 부정수급액 납부 고지처분 취소청구(2012두18110)

● 판결요지

- 파견직원들은 원고 회사에 근무하다가 인사명령에 의해 리비아 현지법인에 취업하거나 국내에서 원고와 근로계약을 체결한 후 파견된 직원들로서 원고와의 고용관계가 성립되어 고용보험 관계가 유지되었으므로, 피고(서울지방고용노동청장)의 부정수급액 납부고지 처분은 위법함.

● 관련법령

- 고용보험법 : 제2조, 제40조, 제41조

● 사건개요

원고	대한○○	피고, 상고인	서울지방고용노동청장
판결결과	인용	판결선고일	2013. 1. 31.
법원명	대법원 제2부		
심사, 재심사	미제기		

● 처분경위

- 원고의 리비아 공사현장에 파견한 직원들 105명은 원고에게 사직서를 제출하고 실업급여 신청을 하여 실업급여를 받았으나, 피고는 위 105명이

고용보험 피보험자격을 갖추고 있지 않음에도 실업급여를 수급하였다는 이유로 부정수급 처분을 함.

● 원고주장

- 파견직원들은 리비아 파견 후에도 근로단절없이 고용관계를 유지하고 있었음.

● 판단

- 파견직원들은 원고 회사에 근무하다가 인사명령에 의해 리비아 현지법인 A사에 취업하거나 국내에서 원고와 근로계약을 체결한 후 A사로 파견된 직원들로서 원고와의 고용관계가 성립되어 있었고, 원고가 이 사건 파견직원들과 고용관계를 유지하면서 A사와의 합의에 따라 이 사건 파견직원들로 하여금 A사의 지휘·명령하에 근로를 제공하게 함으로써 원고와 A사 사이에 근로자 파견과 유사한 법률관계가 형성되었는데, 원고가 A사와 체결한 제1차 양해각서에 따라 이 사건 파견직원들에 대한 급여, 사회보험료 등을 선지급한 다음 A사로부터 이를 정산받기로 한 점, 이 사건 파견직원들이 A사의 사업장에서 A사의 지휘·명령 하에 근로를 제공한 점, 원고와 A사 사이의 제2차 양해각서 체결 후 이 사건 파견직원들이 A사를 고용주로 한 체류자격을 얻게 된 점 등을 볼 때 원고와 이 사건 파견직원들 사이의 고용관계가 단절되었다고 볼 수 없으므로, 이 사건 파견직원들에 대하여 원고를 사업주로 하여 성립된 고용보험관계 역시 위와 같은 사정에도 불구하고 계속 유지되었다. 그러므로 상고를 기각한다.

2) 고용보험 가입이력 삭제처분 취소(2015구합431)

● 판결요지

- 원고는 등기임원으로 회사로부터 일정한 사무처리 위임을 받는 관계에 있었다고 할 것이지, 사용자의 지휘·감독 아래 일정한 근로를 제공하고 소정의 임금을 받는 고용관계에 있었다고 보기는 어려우므로 피고(여수지청장)의 고용보험 가입이력 삭제처분은 적법함.

● 관련법령

- 고용보험법 : 제2조, 제8조, 제9조, 제13조, 제40조, 제43조
- 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 : 제2조, 제5조
- 근로기준법 : 제2조

● 사건개요

원고	박노○	피고	광주지방고용노동청 여수지청장
판결결과	기각	판결선고일	2015. 8. 13.
법원명	광주지방법원 제1행정부		
심사, 재심사	심사청구 2014. 3. 27., 재심사청구 2015. 1. 27.		

● 처분경위

- 피고는 원고가 등기이사로서 피보험자격이 인정되는 근로자가 아니라고 판단한 후, 피보험자격의 취득·상실 기록을 삭제하는 처분을 함.

● 원고주장

- 원고는 급여를 받으며 대표이사의 지휘·감독하에 근로를 제공한 근로자임.

● 판단

- 원고는 등기임원으로 회사로부터 일정한 사무처리 위임을 받는 관계에 있었다고 할 것이지 사용자의 지휘·감독 아래 일정한 근로를 제공하고 소정의 임금을 받는 고용관계에 있었다고 보기 어렵다. ① 원고의 배우자는 설립 당시 등기이사로 취임하였다가 사임하였다. ② 이사 유영○의 문답서에는 원고는 공동출자로 회사를 설립하고 등기임원으로 재직한 것이며, 회사의 직인 및 모든 서류를 총괄하여 원고가 관리하였고, 대표이사가 업무수행이 불가능한 경우 원고가 업무를 처리하였다는 취지로 기재되어 있다. ③ 대표이사는 원고가 전무이사로서 전 행정업무를 담당하고, ~(중략)~ 실제 주도권은 전무이사가 갖고 있었다는 내용의 확인서를 제출하였다. ④ 경리 및 공무과장은 원고와 대표가 같이 회사를 운영하였다는 취지의 확인서를 제출하였다. ⑤ 원고는 이사로서 이사회에 참석하여 대표이사를 선임하였다. ⑥ 원고의 회사에서의 지위, 업무행태 등에 비추어 보면, 원고의 전무이사라는 지위는 명칭이 형식적·명목적인 것이었던 것이라고 볼 수 없다. ⑦ 회사에서 원고의 근로소득세를 원천징수하였고, 원고가 4대보험에 가입되어 있긴 하였으나, 회사는 피고에게 '원고가 4대보험에 가입된 것은 피고의 4대보험 가입에 관한 업무 미숙으로 별도의 생각 없이 가입 신청하여 이루어진 것이다'는 취지의 내용이 기재된 고용보험 피보험자격 정정 요청서를 제출하였다. 그렇다면 원고의 이 사건 청구는 이유 없으므로 기각한다.

3) 고용보험 피보험자격 직권취소 처분취소(2014구합8209)

● 판결요지

- 원고가 이사로 취임한 점, 주식 20%를 보유하면서 주주총회에 참석하여 의결권을 행사한 점, 근로계약서, 출근부 등 근무 관련 자료가 존재하지 않는 점 등에 비추어 보면, 종속된 관계에서 임금을 목적으로 근로를 제공한 근로자로 볼 수 없으므로 피고(서울강남지청장)의 피보험자격 직권취소 처분은 적법함.

● 관련법령

- 고용보험법 : 제2조, 제37조, 제40조, 제43조
- 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 : 제2조
- 근로기준법 : 제2조

● 사건개요

원고	최재○	피고	서울지방고용노동청 서울강남지청장
판결결과	기각	판결선고일	2014. 11. 13.
법원명	서울행정법원 제13부		
심사, 재심사	심사청구 2014. 1. 27., 재심사청구 미제기		

● 처분경위

- 원고는 피고에게 실업급여 수급자격 인정신청을 하였으나, 피고는 원고가 이 사건 회사의 이사로서 임금을 목적으로 근로를 제공한 것으로 볼 수 없어 근로자성이 없다고 판단하여 고용보험 이력을 삭제함.

● 원고주장

- 이사 등재는 형식적·명목적이며 대표이사의 지휘·감독하에 근로를 제공한 근로자임.

● 판단

- ① 원고는 회사에 근무하던 중 이사로 취임하고, 이사직을 중임한 점, ② 원고는 회사의 주식 중 20%를 보유하면서 주주총회에 참석하여 이사 및 감사선임 안건에 대하여 의결권을 행사한 점, ③ 근로계약서, 출근부, 휴가대장 그 밖의 근무 관련자료가 존재하지 않는 점 등에 비추어 보면, 원고가 형식적·명목적인 이사에 불과하고 실질적으로 종속된 관계에서 임금을 목적으로 근로를 제공하였다고 보기 어렵고, 달리 이를 인정할 만한 증거가 없다. 따라서 원고는 근로기준법 및 고용보험법에서 말하는 근로자 및 피보험자에 해당한다고 볼 수 없으므로, 이 사건 처분은 적법하다. 그렇다면 원고의 이 사건 청구는 이유 없어 이를 기각한다.

4) 고용보험 피보험이력 삭제처분 취소청구(2013구합62046)

● 판결요지

- 원고는 대표이사의 배우자이자 감사로서 근무하였지만 이는 명목상에 불과하고, 사실상 근로자에 해당하므로 피고(서울관악지청장)의 고용보험 피보험이력 삭제처분은 위법함.

● 관련법령

- 고용보험법 : 제40조, 제44조, 제61조, 제62조
- 고용보험법 시행규칙 : 제104조, 제105조

● 사건개요

원고	이연○	피고	서울지방고용노동청 서울관악지청장
판결결과	인용	판결선고일	2014. 6. 12.
법원명	서울행정법원 2부		
심사, 재심사	심사청구 2013. 4. 8, 재심사 2013. 8. 12.		

● 처분경위

- 이 사건 회사가 신청한 임신출산여성 고용안정지원금 심사과정에서 피고는 원고의 근로자성 여부를 검토한 뒤 원고가 이 회사 대표이사의 배우자로서 동거친족이자 이 회사 감사로서 주식 상당분을 보유하면서 업무 전반을 총괄하는 등 근로자로 볼 수 없어 원고의 피보험자 가입이력을 직권으로 삭제함.

● 원고주장

- 원고는 형식상 감사일 뿐, 실질적으로 임금을 목적으로 사업주와 사용종속관계 하에서 근로를 제공해 온 근로자임.

● 판단

- ① 원고는 회사와 정식 근로계약을 체결하고, 계약에 명시된 대로 근로시간 복무 등을 대표이사의 승인에 따라 실시한 점, ② 고정적 임금을 받아왔고 근로소득세 및 4대보험료를 납부해온 점, ③ 통상적인 업무를 수행했을 뿐, 사업 전반을 총괄 관리하였음을 입증할 만한 증거가 없는 점, ④ 회사의 감사 및 주주의 지위에 있었으나, 감사로서 고유한 업무를 집행하였거나 주주권을 행사한 증거가 없는 점 등 제반사정을 볼 때 원고의 감사 및 주주로서의 지위는 형식적·명목적인 것에 불과하고 실제로는 근로자로서 대표이사의 구체적 지휘·감독을 받아온 것으로 보인다. 따라서 원고의 청구는 이유 있으므로 피고의 처분을 취소한다.

5) 실업급여 과오급 반환결정 처분취소(2013구합15508)

● 판결요지

- 비록 원고가 4대 보험에 가입하고 근로계약서를 작성하기는 하였으나, 실질적으로는 상가의 소유자, 집행부임원으로 활동한 것으로 근로자로 볼 수 없어 피고(성남지청장)의 구직급여 반환청구 처분은 적법함.

● 관련법령

- 고용보험법 : 제2조 제1호, 제62조
- 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료 징수 등에 관한 법률 : 제2조 제2호

● 사건개요

원고	김종○	피고	중부지방고용노동청 성남지청장
판결결과	기각	판결선고일	2015. 1. 8.
법원명	수원지방법원 제1행정부		
심사, 재심사	심사청구 2013. 4. 8., 재심사 2013. 8. 20.		

● 처분경위

- 원고들은 □□몰 상가의 구분소유자들로 구성된 △△관리단의 직원으로 근무하다 권고사직으로 이직하였음을 이유로 구직급여를 수급하였고 노동위원회에 부당해고 구제신청을 하였으나, 노동위원회는 이들이 근로자에 해당하지 않음을 이유로 청구를 각하, 이에 피고는 원고들이 근기법상 근로자에 해당하지 않는다는 이유로 구직급여 반환처분을 함.

● 원고주장

- 원고는 근로자에 해당하므로 피고의 처분은 위법함.

● 판단

- 근기법상 근로자에 해당하는지는 계약의 형식보다 실질적으로 근로자가 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 근로를 제공하였는지에 따라 판단하여야 하고 ~ (중략) ~ 등 경제·사회적 여러 조건들을 종합하여 판단하여야 한다(대법원 2012. 1. 12. 선고 2010다50601 판결 등 참조). 원고들은 건강보험 등 4대 사회보험의 피보험자로 가입되어 있고 근로계약서가 작성되기도 하였던 점 등 사정이 있기는 하지만 다음과 같은 사정에 비추어 보면 근로기준법상 근로자에 해당한다고 보기 어렵다. ① 근로계약서에 담당하는 업무가 구체적으로 기재되어 있지 않은 점, ② 4대 보험가입 당시 원고들을 지지하던 집행부측에서 이를 가입하였을 것으로 보이는 점, ③ 원고는 관련 부당이득반환 민사소송에서 승소하여 근로자성이 인정되었다고 주장하나 이 건 소송에서는 근로자성이 명백히 다루어지지 않은 점, ④ 원고들은 □□몰의 구분소유자이자 부대표, 이사 등 집행부 임원으로 활동하였으며 근로계약서에도 집행부 임원으로서의 지위만이 업무내용에 기재되어 있고 이들이 받은 돈은 임금이라기보다는 임원 보수 내지는 실비변상 성격으로 받은 것으로 볼 여지가 있는 점 등에 비추어보면 원고들을 근로자였다고 보기는 어렵다. 따라서 원고의 청구는 이유 없으므로 이를 기각한다.

6) 실업급여 과오급 반환결정 처분취소(2015구합1236)

● 판결요지

- 원고는 손해사정인으로 경영고문계약을 체결하고 근로시간과 근무장소 등이 지정되어 있지 아니하고, 업무의 내용, 수행방법, 업무량 등을 스스로 결정하여 수행한 것으로 보이므로, 회사가 상당한 지휘·감독을 하였다고 보기 어렵다. 따라서 원고의 고용보험 피보험자격을 인정하지 아니한 피고(서울서부지청장)의 처분은 적법함.

● 관련법령

- 고용보험법 : 제2조, 제8조
- 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 : 제2조, 제5조
- 근로기준법 : 제2조

● 사건개요

원고	김용○	피고	서울지방고용노동청 서울서부지청장
판결결과	기각	판결선고일	2014. 11. 13.
법원명	서울행정법원 제11부		
심사, 재심사	심사청구 2014. 5. 1., 재심사 2014. 10. 27.		

● 처분경위

- 원고는 피고에게 고용보험 수급자격 인정신청을 하였으나, 피고는 원고가 근로자가 아니라는 이유로 고용보험 피보험자격 불인정처분을 함.

● 원고주장

- 원고는 근로자에 해당하므로 고용보험법상 각종 급여를 받을 자격이 있음.

● 판단

- ① 원고는 회사와 근로계약을 체결하지 아니하고 경영고문계약을 체결하였다. ② 경영고문계약에 원고의 출퇴근시간 등 근로시간에 관한 내용과 근무 장소 등이 지정되어 있지 아니하고, 원고가 손해사정 업무계약 체결, 회사 직원들의 손해사정 업무에 대한 자문 및 관리 등 경영고문계약에 따른 업무의 내용, 업무 수행 방법, 업무량 등을 스스로 결정하여 수행한 것으로 보이므로, 회사가 원고의 업무 수행에 관하여 상당한 지휘·감독을 하였다고 보기 어렵다. ③ 원고는 회사와 손해사정조사업무를 제외하고 취업 및 기타 개인사업 등 모든 업무에 종사할 수 있다고 약정하였으므로, 원고가 회사에 전속하여 노무를 제공하였다고 보기도 어렵다. ④ 경영고문계약 제6조에 의하면, '어느 일방의 회사정리절차개시신청, 파산신청 등이 있거나 해산 또는 폐업이 된 경우, 어느 일방이 상대방의 동의나 승인 없이 제3자에게 사업을 양도 또는 매각하는 경우' 등을 경영고문계약의 즉시해제사유로 정하고 있는데, 이러한 사유는 일반적인 근로계약의 해지사유가 되지 아니한다. ⑤ 원고는 회사로부터 매월 일정한 금액을 지급받는 한편, 근무 내용이나 시간 등과 무관하게 원고가 체결한 손해사정계약의 매출액에 따라 결정되는 성과급을 지급받는 것으로 보인다. 원고의 업무 수행 형태, 고문보수의 구성요소 및 산출근거 등에 비추어 보면, 원고가 수령한 보수는 종속적인 관계에서 수행한 근로 자체의 대상적 성격을 갖는 임금으로 보기 어렵고 경영고문계약상 보수에 지나지 아니한다. ⑥ 원고는 회사로부터 퇴직금을 지급받지 아니하기로 약정하였다. 따라서 원고를 근로자가 아니라고 보아 원고의 고용보험 피보험자격을 인정하지 아니한 이 사건 처분은 적법하다. 그러므로 원고의 청구를 기각한다.

2. 적용제외 근로자

1) 실업급여 수급자격 불인정 처분취소(2014구합10493)

● 판결요지

- 원고는 형식적으로 사업장이 변경되었을 뿐 실질적으로 동일한 사업장에서 동일한 사업주의 업무지시를 받아 계속 근로를 제공하였으므로, 원고의 고용 시기는 65세 이전에 고용되었다고 보아야 한다. 그러므로 피고(서울관악지청장)의 수급자격 불인정 처분은 위법함.

● 관련법령

- 고용보험법 : 제2조, 제4조, 제8조, 제10조, 제18조, 제37조
- 고용보험법 시행규칙 : 제14조
- 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 : 제14조
- 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령: 제12조

● 사건개요

원고	홍정○	피고	서울지방고용노동청 서울관악지청장
판결결과	인용	판결선고일	2014. 11. 14.
법원명	서울행정법원 제11부		
심사, 재심사	미제기		

● 처분경위

- 원고는 피고에게 실업급여 수급자격 인정신청을 하였으나, 피고는 “원고는 65세 이후에 고용되었다.”는 이유로 실업급여 수급자격 불인정처분을 함.

● 원고주장

- 사업주의 지시에 따라 소속이 변경되었을 뿐 동일한 장소에서 동일한 사업주의 지시로 동일한 업무를 수행하였음.

● 판단

- ① A사와 B사는 동일한 사업장, 연락처를 사용하고, 사업주는 부자관계에 있는 점, ② B사의 대표자로 되어 있는 김형○는 타워크레인에 관한 지식이 없을 뿐만 아니라 결재, 업무지시를 한 적이 없고, B사의 결재, 업무 지시는 김국○에 의하여 이루어진 점, ③ 원고는 B사에 재직하고 있는 동안에도 A사의 소방안전관리자로 선임되어 있었던 점, ④ 근속수당은 퇴직하지 않고 장기간 근무하였음을 전제로 지급되는데, 원고는 B사의 퇴직처리에도 A사로부터 동일한 액수의 근속수당을 수령한 점, ⑤ B사가 2014. 1. 1. 폐업도산 하였고, 이에 따라 원고는 A사로 이전한 점, ⑥ 원고는 A사, B사, A사 소속으로 변경하였음에도 동일한 내용의 근로를 제공한 것으로 보이는 점, ⑦ B사와 A사의 고용보험료율이 차이가 없는 점 등을 고려할 때, A사와 B사는 형식상 별개의 사업장으로 등록되어 있으나, 김국○에 의하여 운영되는 하나의 사업장으로 봄이 타당하고, 원고는 형식적으로 사업장이 변경되었을 뿐 실질적으로 동일한 사업장에서 동일한 사업주인 김국○의 업무지시를 받아 계속 근로를 제공하였으므로, 원고의 고용시기는 65세 이전인 1996. 3. 12. A사에 고용되었다고 보아야 한다. 또한 원고는 동일한

사업주인 김국○이 운영하는 두 개의 사업에 동시에 고용되어 있는 형태를 갖추고 있는 점, 원고가 A사, B사, A사 순으로 피보험자격을 취득한 것으로 등록되어 있으나, 이는 피보험자격 취득에 불과할 뿐 근로관계의 단절을 의미하는 것이 아닌 점, 위 법령의 취지상 둘 이상의 사업에 동시에 고용되어 있을 경우 하나의 사업에 의한 피보험자격을 인정하여 산재보험료 등을 산정하겠다는 취지일 뿐 근로관계의 지속성을 부인하는 것이 아닌 점 등을 고려할 때, 동일한 사업주에 의하여 두 개의 사업에 동시에 고용되어 근로관계가 지속되었으므로, 피보험자격이 어느 하나의 사업에 되어 있다는 사정만으로 피보험자격을 부인할 수 없다. 따라서 원고가 65세 이후 A사에 고용되었음을 전제로 이루어진 이 사건 처분은 위법하다. 따라서 피고의 처분을 취소한다.

표지 컷
삽입 예정

제2장 피보험자의 관리

1. 피보험자격의 취득일 /

2. 피보험자격의 상실일 /

제2장 ▸ ▸ ▸ 피보험자의 관리

1. 피보험자격의 취득일

1) 고용보험 피보험자격 취득일 정정청구 불승인(2014구단5901)

● 판결요지

- 피보험자격 취득일을 2006. 1. 1.에서 2003. 1. 1.로 정정하는 것은 고용보험법 제50조 제5항의 확인 청구 접수일인 2014. 3. 3.로부터 3년이 경과한 날짜로 정정하는 하는 것이므로 피고(의정부지청장)의 고용보험 피보험자격 취득일 정정 불승인 처분은 위법함.

● 관련법령

- 고용보험법(현행 2013. 6. 4. 시행) : 제8조, 제10조, 제13조, 제17조, 제50조, 법(2006. 10. 4. 법률 제8050호로 개정되기 이전의 것, 2006. 1. 1. 당시 적용법률) 제7조, 제8조, 제12조의2, 법(2003. 12. 31. 법률 제7048호로 개정되기 전의 것, 2004. 1. 1. 당시 적용법률) 제7조, 제8조, 법(2002. 12. 30. 법률 제6850호로 개정되기 이전의 것, 2003. 1. 1. 당시 적용법률) 제7조, 제8조

● 사건개요

원고	최종○	피고	중부지방고용노동청 의정부지청장
판결결과	인용	판결선고일	2015. 6. 22.
법원명	의정부지방법원		
심사, 재심사	심사 2014. 7. 23.		

● 처분경위

- 원고는 2014. 3. 3. 피고에게 고용보험 피보험자격 취득일자를 2006. 1. 1.에서 2003. 1. 1.로 정정하여 달라는 확인청구를 하였으나, 피고는 취득일을 소급하여 정정하여 달라는 청구는 '확인청구서 접수일인 2014. 3. 3.로부터 3년이 경과한 날짜로 정정하여 달라는 것이어서 고용보험법 제50조 제5항에 따라서 불가하다'는 정정불가 처분을 함.

● 원고주장

- 고용보험법이 개정되면서 법의 적용이 제외되는 근로자의 범위가 축소되어 고용보험의 취득자격이 있는 자에 해당하게 되었는데(입사 당시 만 65세 미만이었음), 원고의 경우에는 사업장 입사일인 2003 1. 1. 이후 확대 시행된 개정 법률의 시행일인 2004. 1. 1.이 고용보험의 피보험자격의 취득일임. 따라서 정정불가 처분은 위법함.

● 판단

- (1) 2003. 1. 1. ~ 2003. 12. 31. 사이 고용보험법 적용 여부 : 적용 없음

  원고는 새로이 입사 당시인 2003. 1. 1. 만 64세6월가량이었고 그 당시 시행되고 있던 고용보험법(2002. 12. 30. 법률 제6850호로 개정되기 이전의 것) 제8조제1호에서, 60세 이후에 새로이 고용된 자(1호)는 위 법이 적용되지 않으므로, 원고는 고용보험법의 적용을 받지 아니하는 근로자였다.

  (2) 2004. 1. 1. ~ 2005. 12. 31. 사이 고용보험법 적용 여부 : 적용 없음

  이후 개정된 고용보험법(2003. 12. 31. 법률 제7048호로 개정되기 이전의 것, 2004. 1. 1. 시행) 제8조에서는, '60세 이후에 새로이 고용된 자'를 적용제외 근로자에서 삭제하였으나, 65세 이상인 자에 대해서는 여전히 위 법을

적용하지 아니하는 것으로 하고 있었다(제1호) 그런데, 원고는 위 개정법의 시행 당시인 2004. 1. 1. 만 65세6월가량이었기에, 2004. 1. 1.에도 원고는 여전히 위 법 제8조 제1호에 따라 고용보험법의 적용을 받지 아니하는 근로자였다.

(3) 2006. 1. 1. ~ 2013. 6. 3. 사이 고용보험법 적용 여부 : 고용안정·직업능력개발 사업에 관하여 적용, 실업급여 등에 관하여서는 적용 없음

이후 다시 개정된 고용보험법(2006. 10. 4. 법률 제8050호로 개정되기 이전의 것, 2006. 1. 1. 시행) 제8조에서는, 여전히 65세 이상인 자는 위 법을 적용하지 아니하지만(제8조 제1호), 다만 고용안정·직업능력개발사업에 관하여서는 65세 이상인 경우에도 위 법을 적용하는 것으로 하였고(제8조 단서), 한편, 위 법 제12조의 2에서는 이전에는 적용제외 근로자였던 자가 (법률 개정으로 인하여) 이 법의 적용을 받게 된 경우에는 그 적용을 받게 된 날(즉, 개정 법률 시행일)에 피보험자격을 취득한 것으로 규정하고 있었다. 이에 따라 원고는 위 개정 법률의 시행일인 2006. 1. 1. 고용안정·직업능력개발사업 피보험자격을 취득하게 되었다.

(4) 2013. 6. 4. 이후 고용보험법 적용 여부 : 적용

이후 다시 개정된 고용보험법(현행 법령, 2013. 6. 4. 개정 및 시행된 것)에서는, 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용하되(제8조), 다만, 65세 이후에 고용된 경우는 적용제외 되었으나(제10조), 이전의 법에 따른 적용제외 근로자였던 자가 이 법의 적용을 받게 된 경우에는 그 적용을 받게 된 날에 피보험자격을 취득한다고 규정하고 있다(제13조 제1항). 그런데 원고의 경우 만 65세 이전에 고용된 것은 앞서 본 바와 같으므로(만 64세 6월에 입사함), 원고는 현행 법령에 따르면 적용제외

근로자가 아니어서 고용보험법 전체의 적용을 받게 되었고, 다만, 법률 개정 이전에는 앞서 본 바와 같이 실업급여에 있어서는 적용제외 근로자였다가 법률 개정으로 인하여 고용보험법 전체의 적용을 받게 된 경우이므로, 위 법 제13조 제1항 제1호에 따라 원고는 법 시행일인 2013. 6. 4. 실업급여에 있어서도 고용보험 피보험자격을 취득하게 되었다.

그러므로 피고로서는 원고의 피보험자격 확인 청구에 대하여 실업급여에 관한 피보험자격 취득일이 '2013. 6. 4.'이라는 내용의 자격취득 통지를 하였어야 함에도, 피고가 원고에 대하여 확인 청구 접수일이 2014. 3. 3.부터 3년이 경과하여 고용보험법 제50조 제5항에 의하여 확인이 불가하다고 처분한 것은 타당하지 아니하므로(원고의 실업급여 피보험자격 취득일인 2013. 6. 4.은 원고의 확인청구 접수일인 2014. 3. 3.로부터 3년 이내로서 고용보험법 제 50조 제5항의 제한이 문제되지 아니한다) 이 사건 처분을 취소한다.

2. 피험자격의 상실일

1) 고용보험 피보험자격 상실일자 정정불가 처분취소(2013구합8783)

- 판결요지

- 원고는 2012. 1. 10. 퇴사한 것으로 보이므로 피고(서울남부지청장)의 고용보험 피보험자격 상실일자 정정불가처분은 위법함.

- 관련법령

- 고용보험법 : 제14조, 제17조

- 사건개요

원고	임윤○	피고	서울지방고용노동청 서울남부지청장
판결결과	인용	판결선고일	2014. 1. 28.
법원명	서울행정법원 제14부		
심사, 재심사	심사 2012. 8. 21. 재심사 2012. 12. 18.		

- 처분경위

- 이 사건 아파트관리사무소는 원고의 피보험자격 상실일을 2012. 2. 1.로 신고하였다가 2012. 1. 11.로 정정 요청하였으나, 피고는 정정불가 통보를 한 후 직권으로 원고의 피보험자격 상실일자를 2012. 1. 26.로 정정함.

- 원고주장

- 원고는 2011. 12. 31. 계약이 종료되었으나 후임자가 없어 열흘만 더 근무해 달라는 관리사무소의 요청을 받고 2012. 1. 10.까지 근무하고 퇴사하였는바,

상실일을 2012. 1. 11.로 정정해주지 않은 피고(서울지방고용노동청 서울남부지청장)의 처분은 위법함.

● 판단

- ① 후임자를 구하지 못한 관리사무소의 요청으로 2012. 1. 10.까지 근무한 것으로 보이는 점, ② 토목보수일지에 2012. 1. 25.까지 원고의 인영이 날인되어 있으나 이는 원고가 두고 간 인영을 관리사무소 직원이 임의로 사용한 것으로 보이는 점, ③ 근로소득원천징수영수증과 급여지급대장상 원고의 퇴직일자가 1.10.로 기재되어 있는 점, ④ 1.10. 이후의 행적(지인 식사대접, 교통카드 발급 등)이 출근하지 않은 것으로 보여지는 점, ⑤ 1월분 임금 1,910,250원 전부를 지급하였으나 이는 장기근속에 대한 배려로 보이는 점 등을 종합하면 원고는 2012. 1. 10. 퇴사한 것으로 보인다. 따라서 피고의 처분은 위법하다.

※ 시사점 : 피보험자격 이직일 정정업무 처리시 외부로 표출된 각종 서류의 외형에만 의존하지 말고, 전후사정 및 정황, 민원인 주장의 합리성 등을 종합적으로 판단하여 처리

표지 컷
삽입 예정

제3장 실업급여

1. 구직급여의 수급요건 /
2. 실업의 인정 /
3. 구직급여일액 /
4. 수급기간 /
5. 이직사유에 따른 수급자격의 제한 /
6. 부정행위에 따른 급여의 지급제한 및 반환명령 등 /
7. 취업촉진수당 /

제3장 ▸ ▸ ▸ 실업급여

1. 구직급여의 수급요건

1) 구직급여 지급제한 취소(2013구합21908)

● 판결요지

- 일용근로자인 원고가 수급자격 인정신청일 이전 1개월 동안 총 11일을 근로하였음에도 근로일수를 9일이라고 거짓 신고함에 따라 행해진 피고(서울관악지청장)의 구직급여 지급제한 처분은 적법함.

● 관련법령

- 고용보험법 : 제40조, 제43조, 제61조

● 사건개요

원고	김영○	피고	서울지방고용노동청 서울관악지청장
판결결과	기각	판결선고일	2013. 12. 19.
법원명	서울행정법원 제12부		
심사, 재심사	미제기		

● 처분경위

- 피고는 원고가 수급자격 인정신청일 이전 1개월 동안 근로일수를 허위신고(11일 →9일) 하였음을 이유로 구직급여 지급제한 처분함.

● 원고주장

- 수급자격 신청일 이전 1개월 동안 임시직으로 11일을 근로한 것은 맞는데 신청서에 9일이라고 잘못 기재하였음을 나중에 알고 피고 사무소에 찾아가 착오기재를 신고하였는바, 이를 바로잡아 잘 처리하여 준다고 하더니 이 사건 처분을 한 것은 너무 가혹하므로 취소되어야 함.

● 판단

- 고용보험법에 일용근로자의 경우 '수급자격 인정신청일 이전 1개월 동안 근로일수가 10일 미만일 것'을 구직급여 수급요건으로 정하고 있고, 원고는 4월 중 총 11일을 근무하였음에도 피고에게 '2013. 4. 12. 최종 이직하였고 2013. 4. 13.~ 5. 13. 총 근로일수가 0일이다'는 내용의 근로일수 확인서 및 수급자격인정신청서를 제출하였으므로 원고는 거짓으로 구직급여를 받으려 한 자에 해당한다. 피고가 '실수로 인정하여 바로잡아 잘 처리하여 준다'고 하였다는 점에 관하여는 이를 인정할 증거가 없다. 따라서 이 사건 피고의 처분은 적법하다.

2) 고용보험 수급자격불인정 처분취소(2013구합2840)

- 판결요지

- 계열사 간 전출로 실질적 고용관계가 지속되었다 하더라도, 고용보험법이 적용되지 않는 해외법인의 재직기간은 피보험자격이 없으므로 최종 이직일은 종전 회사의 퇴직일로 보아야 함.

- 관련법령

- 고용보험법 : 제2조, 제41조, 제48조

- 사건개요

원고	유문○	피고	부산지방고용노동청 울산지청장
판결결과	기각	판결선고일	2014. 4. 24.
법원명	울산지법 행정부		
심사, 재심사	심사 2013. 6. 11., 재심사 2013. 8. 21.		

- 처분경위

- 원고는 피고에게 수급자격 인정신청을 하였으나, 피고는 원고가 이직일로부터 12개월이 지난 이후 실업급여를 신청하였다는 이유로 수급자격 불인정 처분을 함.

- 원고주장

- A사와 B사는 같은 그룹 소속 계열회사이고, 퇴직할 의사가 없음에도 임의로 A사에서 퇴직처리하고 B사로 전출시킨 것이므로 실질적 고용관계가 계속

된 것이고, A사의 피보험자격 상실신고 통지를 받지 못했으므로 최종 이직 시점을 B사 퇴직시점으로 보아야 함.

● 판단

- ① 관계사 전출시 퇴직금을 수령하고 B사와 새로운 근로계약을 체결한 점, ② 고용센터로부터 피보험자격 상실통보를 받고 아무런 이의를 제기하지 않은 점, ③ 2개의 법인이 계열회사이기는 하지만 B사의 경우 베트남 현지 법인으로 고용보험법을 적용받지 않으므로 B사로 전출된 때부터는 고용보험법상 피보험자로 볼 수 없다. 따라서 원고의 청구를 기각한다.

2. 실업의 인정

1) 구직급여 일부 부지급 처분취소(2015구합2041)

● 판결요지

- 당사자에게 의무를 부과하거나 권익을 제한하는 처분이라 볼 수 없는 등의 사유로 행해진 피고(서울동부지청장)의 구직급여 일부 부지급 처분은 적법함.

● 관련법령

- 고용보험법 : 제2조, 40조, 제41조, 42조, 43조, 44조, 56조, 61조
- 고용보험법 시행령 : 제63조, 제80조,
- 고용보험법 시행규칙 : 제87조
- 실업인정 및 재취업지원규정 : 제10조

● 사건개요

원고	장성ㅇ	피고	서울지방고용노동청 서울북부지청장
판결결과	기각	판결선고일	2016. 1. 13.
법원명	서울행정법원		
심사, 재심사	심사 2014. 11. 3., 재심사 2015. 2. 4.		

● 처분경위

- 피고는 원고의 구직활동 중 2건의 구직활동을 허위·형식적인 구직활동(단순 명함 제출)으로 보고 원고에 대하여 적극적인 구직활동을 하지 않았음을 이유로 위 2개 업체 구직활동에 대한 해당 실업인정대상기간에 비례하는 구직급여를 일부 부지급 처분 함.

● 원고주장

- ① 피고는 당사자에게 의무를 부과하거나 권익을 제한하는 이 사건 처분을 하면서도 행정절차법에 따라 원고에게 사전통지를 하거나 의견제출 기회를 부여하지 아니하였다.

② 피고는 2014. 4. 21. 원고에게 명함을 제출하는 방식으로 증빙자료를 제출하라고 강권하였고, 이에 원고는 명함을 제출하는 방식으로 실업인정 신청을 하게 되었다.

③ 원고는 2014. 4. 21. 피고에게 행정사 연수, 행정사 사무소 개설업무와 구직활동 사이의 연계 여부 등을 문의하였으므로 피고로서는 사전에 원고의 재취업지원을 위하여 적극적으로 노력하고, 원고에게 자영업활동과 관련한 상담, 재취업활동계획의 수립, 변경, 재검토 등을 지도, 안내하여야 함에도 원고의 문의에 대한 답변 없이 명함 제출만을 요구하는 잘못을 하였다.

④ 피고는 허위로 판명된 2곳의 허위 구인업체에 대한 해명기회를 제공하고 원고가 구직활동으로 받은 대표 행정사 명함 20장을 적극적 구직활동 자료로 대체하여 실업인정을 하여야 함에도 증빙자료에 대한 검토나 접수 없이 위 명함을 적극적 구직활동의 증빙자료로 인정하지 아니한 채 원고의 요구를 묵살하였을 뿐만 아니라 재조사, 감사 운운하면서 원고를 죄인으로 취급하였다.

⑤ 피고는 원고의 실업인정신청에 대한 구직급여 일부 부지급 처분을 하였으면, 즉시 통지하여야 하는데, 통지하지 아니하고 심사청구일인 2014. 9. 18.에야 원고로 하여금 2014. 8. 11.자 실업인정신청 시 및 구직급여 부지급 처분서 2장에 소급하여 날인하게 한 후 그 중 1장을 원고에게 교부하였다.

⑥ 원고가 2014. 8. 15. 피고 직원의 위와 같은 직권남용에 대하여 민원을 제기하였으나 피고는 민원처리기간을 경과한 후인 2015. 2. 16.에야 민원에 대한 회신을 하였다.

● 판단

- 위 ①항 주장에 대하여

피고가 적극적인 재취업활동을 인정할 수 없다는 이유로 구직급여 부지급 처분을 하는 것은 당사자에게 의무를 부과하거나 권익을 제한하는 처분이라 볼 수 없어 사전통지나 의견제출의 기회를 부여하여야 한다고 볼 수 없다. 따라서 원고의 위 ①항 주장은 이유 없다.

- 위 ②항 주장에 대하여

원고가 2014. 4. 21. 피고의 강권으로 인하여 명함을 제출하는 방식으로 실업인정 신청을 하게 되었다는 원고 주장을 인정할 증거가 없고, 오히려 증인 ○○○의 증언에 변론 전체의 취지를 종합하면, 피고 담당 직원 ○○○이 컴퓨터에 익숙하지 아니한 원고에게 구인업체를 직접 방문하여 면접을 본 후 구인업체의 명함을 제출하는 방식으로 실업인정 신청을 할 수 있다고 안내한 사실을 인정할 수 있을 뿐이므로, 원고의 위 ②항 주장도 받아들일 수 없다.

- 위 ③항 주장에 대하여

피고가 원고에 대한 재취업 지원 노력을 게을리 하였다거나 자영업활동을 안내하지 않았다는 사정은 원고의 구직활동으로 인한 실업인정신청에 대하여 구직급여를 일부 부지급한 처분은 위법하다고 보기 어렵다. 따라서 원고의 ③항 주장도 이유 없다.

- 위 ④항 주장에 대하여

피고가 이미 허위·형식적 구직활동으로 구직급여를 받으려 한 원고에게 소명기회를 부여하거나 다른 명함의 제출 등을 적극적 구직활동의 증빙자료로 인정하여 실업인정을 해주어야 할 의무가 있다고 볼 수 없고, 피고

에게 그와 같은 의무를 부과하는 법령상 근거도 없다. 또 피고가 원고에게 재조사, 감사 운운하면서 원고를 죄인 취급하였다고 볼만한 증거도 없다. 따라서 원고의 위 ④항 주장도 이유 없다.

- 위 ⑤항 주장에 대하여

피고가 곧바로 처분서를 송달하지 아니하기는 하였으나, 피고 담당 직원 ○○○이 전화로 구직급여 일부 부지급 및 그 사유에 대하여 고지하였고, 원고도 처분의 내용을 알고 피고 센터를 방문하기까지도 하였으며, 피고가 처분을 한 후인 2014. 8. 13.경 실업인정 된 일부만을 원고에게 지급한바, 원고로서는 이 사건 처분 직후 처분의 내용을 잘 알고 있었다고 할 것이고, 나아가 피고가 제7차 실업인정일인 2014. 9. 12.에 원고에게 이 사건 처분서를 교부하였으므로, 이 사건 처분서를 바로 송달하지 아니한 것 때문에 처분이 위법하게 된다고 보기는 어렵다. 따라서 원고의 위 ⑤항 주장도 이유 없다.

- ⑥항 주장에 대하여

행정처분의 위법 여부는 처분 시의 법령과 사실 상태를 기준으로 판단하여야 하는바, 원고 민원에 대한 회신이 지연되었다는 것은 이 사건 처분 이후의 사정이므로 위법 사유가 될 수 없다. 원고의 위 ⑥항 주장도 받아들일 수 없다. 그러므로 원고의 청구는 이유 없어 기각한다.

2) 실업급여 부지급 처분취소(2014구합13980)

● 판결요지

- 원고가 A어학원의 각기 다른 구인공고에 대하여 구직활동을 하였을 뿐, 그 외에는 별도의 사업장에 지속적으로 구직활동을 하여 왔던 점 등에 비추어 보면, A어학원에 다시 구직활동을 한 점만으로는 원고가 근로의 의사와 능력을 가지고 적극적인 재취업활동을 하지 아니하였다고 단정하기 어렵고 달리 이를 인정할 만한 증거가 없으므로 피고(서울남부지청장)의 실업급여 부지급 처분은 위법함.

● 관련법령

- 구고용보험법(2014. 1. 21. 법률 제12323호로 개정되기 전의 것) : 제40조, 제41조
- 구고용보험법 시행령(2013. 8. 6. 대통령령 제24682호로 개정되기 전의 것) : 제63조
- 구고용보험법 시행규칙(2013. 4. 24. 고용노동부령 제81호로 개정되기 전) : 제87조
- 실업인정 및 재취업지원규정 : 제10조

● 사건개요

원고	이홍ㅇ	피고	서울지방고용노동청 서울남부지청장
판결결과	인용	판결선고일	2015. 1. 26.
법원명	서울행정법원 제3행정부		
심사, 재심사	심사 2014. 1. 9., 재심사 2014. 4. 23.		

● 처분경위

- 피고는 원고가 이전 실업인정일에 실업인정을 받은 A어학원에 중복하여 구직활동을 한 것은 적극적인 구직활동이 아니라는 이유로 실업급여 부지급 처분 함.

● 원고주장

- A어학원에 중복 지원하였으나, 실질적으로 취업의 의사를 가지고 구직활동을 한 것이므로 동일 사업장에 중복 지원하여 적극적인 재취업활동을 하지 않았음을 이유로 한 피고의 실업급여 부지급처분은 위법함.

● 판단

- ① 원고는 □□항공에 20여년간, 서울특별시 영어 문화관광해설사로 10년간 근무하였고, 그러한 원고의 경력에 비추어 원고가 A어학원에 근무를 희망하는 것이 허위라고 단정하기 어려워 보이는 점, ② 원고는 2013. 8. 9.과 2013. 9. 11. A어학원의 각기 다른 구인공고에 대하여 구직활동을 하였을 뿐, 그 외에는 별도의 사업장에 지속적으로 구직활동을 하여 왔던 점 등을 비추어 보면, 원고가 2013. 9. 11. A어학원에 다시 구직활동을 한 점만으로는 원고가 근로의 의사와 능력을 가지고 적극적인 재취업활동을 하지 아니하였다고 단정하기 어렵고 달리 이를 인정할 만한 증거가 없다. 따라서 피고의 처분은 위법하므로 취소한다.

3. 구직급여일액

1) 고용보험 수급자격인정의 구직급여일액 정정(2013구합2657)

● 판결요지

- 피고의 소정근로시간 산정방법은 적법함.

● 관련법령

- 고용보험법 : 제40조, 제43조, 제45조, 제46조, 제87조, 제104조
- 고용보험법 시행령 : 제58조, 제62조

● 사건개요

원고	김손ㅇ	피고	대구지방고용노동청 구미지청장
판결결과	기각	판결선고일	2014. 4. 25.
법원명	대구지법 제1행정부		
심사, 재심사	심사 2013. 10. 30.		

● 처분경위

- 피고는 원고에게 이직 전 1일 소정근로시간에 최저임금을 곱하는 방법으로 구직급여일액을 산정하여 수급자격 인정처분을 하였음.

● 원고주장

- 피고가 최저구직급여일액을 산정함에 있어 최저임금액×8시간×90% 방식으로 산정하여야 함에도 이와 다르게 산정한 것은 위법함.

● 판단

- ① 고용보험법 제45조제4항은 최저기초일액을 '이직 전 1일 소정근로시간'에 최저임금을 곱하는 방법으로 산정하도록 규정하고 있는 점, ② 급여기초임금일액 산정규정 제3조 제2항은 소정근로시간이 기간단위로 정해진 경우에는 그 기간의 소정근로시간에 소정근로시간 이외 유급으로 처리된 시간을 합산한 시간을 해당 기간의 총일수로 나눈 시간으로 한다고 규정하고 있는 점, ③ 원고의 근무시간은 1주 4일, 1일 7시간이고 주 개근시 1일 유급휴가를 부여하고 있으므로 1주 총 근무시간은 35시간인 점, ④ 1주 총 근무시간인 35시간을 총 일수인 7일로 나누면 1일 소정근로시간은 5시간인 점 등을 감안하면 피고의 구직급여 일액 산정은 적법하므로 원고의 주장은 이유없다.

4. 수급기간

1) 고용보험 수급자격 불인정 처분취소(2014두38156)

● 판결요지

- 구직급여는 일정한 기간 내에 구직신청 등 실업신고를 하여야만 지급할 수 있는 것이고, 이직일로부터 1년 이내에 수급자격 인정 신청을 하여야 함.

● 관련법령

- 고용보험법 : 제40조, 제42조, 제43조, 제44조, 제48조
- 고용보험법 시행령 : 제61조

● 사건개요

원고	강수○	피고	부산지방고용노동청장
판결결과	기각	판결선고일	2014. 9. 16.
법원명	대법원 제2부		
심사, 재심사	심사 2013. 1. 8. 재심사 2013. 2. 19.		

● 처분경위

- 원고는 △△해운홀딩스에서 2005. 8. 16. 이직하여 2012. 11. 27. 수급자격을 신청하였는바, 피고는 2012. 11. 28. 수급기간이 이직일 다음날인 2005. 8. 17.부터 12개월인 2006. 8. 16.로 이미 만료되었기에 수급자격 불인정 처분을 함.

● 원고주장

- 원고는 2005. 8. 16. 이직하였고 당시 구직급여 신청을 위하여 관할센터를 방문하였으나, 자영업을 영위하고 있어 수급자격이 제한된다는 설명을 듣고 신청하지 않았는바, 이는 피고의 구직급여 신청절차에 대한 설명부족에 기인한 것으로 원고에게 책임이 없으므로 처분은 위법함.

● 판단

- ① 법 제40조 제1항 제1호는 수급요건으로 근로의 의사와 능력이 있음에도 취업하지 못한 상태에 있을 것을 규정하고 있는바, 원고가 2002. 1. 1.부터 2012. 1. 11.까지 서적판매업 및 복권판매대행업을 하였으므로 이직 당시 수급요건을 갖추었다고 보기 어려운 점, ② 구직급여청구권은 이직하였다는 사유만으로 당연히 발생하는 것이 아니라, 직업안정법 제9조에 따른 구직신청과 수급자격 인정신청을 포함한 실업신고를 하고 직업안정기관의 장이 실업인정을 한 경우에 비로소 발생하는 것으로, 일정한 기간 내에 구직신청을 하지 않은 자는 설령 구직급여 수급요건을 갖추었다 하더라도 구직급여를 청구할 수 없는 점, ③ 원고가 2002. 1. 1.부터 2012. 1. 11.까지 서적판매업 및 복권판매대행업을 하였으므로 법령상 취업한 경우에 해당하여 실업의 인정을 받을 수 없었던 점, ④ 설령 원고의 2012. 11. 27. 수급자격 인정신청을 법 제42조가 정한 실업의 신고로 본다 하더라도, 이직일(2005. 8. 16.)로부터 12개월인 2006. 8. 16.을 훨씬 지나서 2012. 11. 27.에야 수급자격 인정신청을 하였으므로 원고의 주장은 이유없어 기각한다.

5. 이직사유에 따른 수급자격의 제한

1) 고용보험 수급자격 불인정 처분취소(2015구합20092)

● 판결요지

- 불법집단행동을 주도하여 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우에 해당한다고 단정할 수 없으며, 평등의 원칙에도 반하므로 피고(부산동부지청장)의 고용보험 수급자격 불인정 처분은 위법함.

● 관련법령

- 고용보험법 : 제1조, 제40조, 제58조
- 고용보험법 시행규칙 : 제101조

● 사건개요

원고	이용○	피고	부산지방고용노동청 부산동부지청장
판결결과	인용	판결선고일	2015. 6. 11.
법원명	부산지법 제1행정부		
심사, 재심사	심사 2014. 10. 14.		

● 처분경위

- 피고는 원고가 최고위층 노조간부인 부산지방본부장이자 의장단 겸 중앙대책위원회의 구성원인 점, 불법파업 기간인 23일 동안 전국 철도노조 조합원 약 8,797명을 지휘·선동하여 집단적으로 근로제공을 거부하도록 주도하였던 점 등을 감안할 때, 고용보험법에서 정한 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우에 해당함을 이유로 고용보험 수급자격 불인정 처분을 함.

● 원고주장

- 이 사건 파업은 공사가 충분히 예측할 수 있었고 파업 중에도 필수유지인원 전원이 정상 근무함으로써 피해를 최소화하였으며 원고와 달리 철도노조 내 다른 지역본부장들은 모두 고용보험 수급자격을 인정받은 것을 감안할 때, 이 사건 처분은 위법·부당함.

● 판단

- ① 구직급여 수급요건의 제한사유로 고용보험법 제58조의 각 사유는 보다 엄격하게 해석할 것이 요구된다는 점, ② 철도노조는 적어도 필수유지업무와 관련해서는 한국철도공사와 유기적으로 협력하면서 파업기간 중에도 필수유지업무가 정상적으로 수행되도록 한 점 등을 감안할 때, 고용보험법 제58조 제1호 나목, 동법 시행규칙 제101조 제1항 별표1의 2에서 정한 '불법 집단행동을 주도하여 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우'에 해당한다고 단정할 수 없고, 원고가 부산지방본부쟁의대책위원회 위원장 등의 지위에서 이 사건 파업에 돌입하도록 기획·주도·선동하였다는 사정을 고려하더라도 달리 볼 것은 아니라는 점, ③ 철도노조 내에서 원고와 동일한 지위에 있었던 다른 지역의 본부장 모두가 원고와 동일하게 이 사건 파업에 참가하였다는 이유로 철도공사에서 징계해고 되었지만, 위 본부장들의 고용보험 수급자격은 모두 인정되었는바, 원고를 위 본부장들과 달리 취급할 아무런 합리적인 이유가 없으므로, 이 사건 처분은 평등의 원칙에도 반하므로 피고의 처분을 취소한다.

2) 고용보험 수급자격 불인정 처분취소(2014구합2270)

● 판결요지

- 원고의 임금이 월평균 280만원에서 월평균 150만원 정도밖에 지급받지 못하게 되었으므로 이는 고용보험법 시행규칙 제101조제2항 별표2 1.가.에 따라 수급자격이 제한되지 않는 정당한 이직사유인 '이직일 전 1년 이내에 2개월 이상 실제 근로조건이 채용 시 제시된 근로조건이나 채용 후 일반적으로 적용받던 근로조건보다 낮아진 경우에'에 해당하므로 원고의 주장은 이유 있음.

● 관련법령

- 고용보험법 : 제40조, 제58조
- 고용보험법 시행규칙 : 제101조

● 사건개요

원고	석경○	피고	서울지방고용노동청 서울북부지청장
판결결과	인용	판결선고일	2014. 7. 3.
법원명	서울행정법원 제14부		
심사, 재심사	심사청구 2013. 8. 2., 재심사 2013. 12. 12.		

● 처분경위

- 원고는 이직사유를 '회사사정에 의한 강제적 부서이동으로 인한 퇴사'로 수급자격 신청을 하였으나, 피고는 '원고의 근로조건 저하를 확인할 수 없고 퇴사의 부득이함을 인정할 수 없어 정당한 사유에 해당하지 아니하는

자기사정으로 이직하는 경우에 해당'한다는 이유로 수급자격 불인정 처분을 함.

● 원고주장

- 원고가 받은 실적급은 임금에 포함시켜야 하고, 이를 포함하면 부서이동에 따라 임금이 1/2 가까이 하락하므로 '실제 근로조건이 채용 시 제시된 근로조건이나 채용 후 일반적으로 적용받던 근로조건보다 낮아지게 된 경우'에 해당하므로 피고의 처분은 위법함.

● 판단

- ① 회사는 실적급 규정에 따라 정기적으로 실적급을 지급할 의무가 있으므로 실적급은 임금에 포함되는 것으로 봄이 타당한 점, ② 이 사건 회사 텔레마케터들이 하는 전화영업업무는 기본급이 매우 낮게 책정되어 있고 급여의 대부분을 실적급 형태로 지급하고 있는 점, ③ 원고가 DCDS팀에서 9개월간 월평균 280만원을 수령하였는데 멀티부서로 이동하면 실적급 지급구조상 월평균 150만원 정도밖에 지급받지 못하게 되어 임금이 46% 이상 하락하는 점 등을 고려하면, 원고는 고용보험법 시행규칙 제101조제2항 별표2 1.가.에 따라 수급자격이 제한되지 않는 정당한 이직사유인 '이직일 전 1년 이내에 2개월 이상 실제 근로조건이 채용 시 제시된 근로조건이나 채용 후 일반적으로 적용받던 근로조건보다 낮아진 경우에'에 해당하므로 원고의 주장은 이유있다. 따라서 피고의 처분을 취소한다.

3) 실업급여 부정수급 처분취소(2014구합6647)

● 판결요지

- 원고가 임의퇴직하면서 실업급여 수급을 위하여 퇴직일 및 퇴직사유를 사실과 다르게 신고하였음이 인정되므로 이 사건 피고(서울지방고용노동청장)의 실업급여 반환명령 및 추가징수 처분은 적법함.

● 관련법령

- 고용보험법 : 제40조
- 고용보험법 시행규칙 : 제101조

● 사건개요

원고	김학○	피고	서울지방고용노동청장
판결결과	기각	판결선고일	2014. 7. 11.
법원명	서울행정법원 제1부		
심사, 재심사	심사 2013. 10. 22., 재심사 2014. 2. 19.		

● 처분경위

- 원고가 자진퇴사 하였음에도 권고사직으로 퇴직사유를 허위로 신고하여 부당하게 실업급여를 지급받았다는 이유로 실업급여 반환명령 및 추가징수 처분을 함.

● 원고주장

- 회사는 원고의 동의없이 급여를 30~40% 삭감하고 2012. 11. 1.경 폐업할 것임을 통보하고 직원을 모두 퇴사시킨 후 현재까지 폐업상태이므로 자진퇴사가 아님.

● 판단

- 고용보험법 제62조에서 반환명령 및 추징금 징수의 요건으로 규정한 '거짓이나 그 밖의 부정한 방법'이라 함은, 일반적으로 수급자격이 없는 사람이 수급자격을 가장하거나 취업 사실 또는 소득의 발생사실 등을 감추기 위하여 행하는 일체의 부정행위를 말한다(대법원 2009. 6. 11. 선고 2009두4272 판결 참조).
- 원고는 ① 퇴직시 이 사건 회사에 '일신상의 문제로 자의 퇴직하였으나 본인 요청에 의하여 회사 경영 형편상의 권고사직으로 처리하였다. 추후 이로 인해 발생되는 모든 책임을 감수하고 손해가 있을 경우 배상하겠다'는 내용의 각서를 제출한 점, ② 이 사건 회사가 현재까지 폐업하지 않은 채 존속하고 있는 점, ③ 시행규칙 제101조제2항 별표2 제1호 마목에서 정한 '정당한 이직사유'가 인정되려면 사업장 휴업으로 휴업 전 평균임금의 70% 미만을 지급받은 경우에 해당하여야 하나 종전 월급의 75% 정도를 수령한 점, ④ 원고는 실제로 2012. 11. 30.자로 퇴사하였으나, '실업급여를 수령하려 하니 퇴직일을 2012. 11. 16.로 해달라'고 하여 이직신고서에 2012. 11. 16.을 원고의 퇴직일로 기재하였다고 동료직원이 진술한 점 등을 종합하면, 원고는 2012. 11. 30.에 임의퇴직하면서 실업급여 수급을 위하여 퇴직일 및 퇴직사유를 사실과 다르게 신고하였다고 봄이 타당하다. 따라서 이 사건 처분은 적법하다.

4) 고용보험 수급자격 불인정 처분취소(2014구합20214)

● 판결요지

- 피고가 질병으로 인해 이직하였다고 하나 이직회피를 위한 진지한 노력을 다하였다고 보기 어려워, 개인사정으로 인한 이직으로 보고 행한 피고(통영지청장)의 고용보험 수급자격 불인정 처분은 적법함.

● 관련법령

- 고용보험법 : 제2조, 제40조, 제43조, 제58조
- 구고용보험법 시행규칙(2014. 6. 17.) 고용노동부령 제100호로 개정되기 전의 것) : 제101조

● 사건개요

원고	장재○	피고	부산지방고용노동청 통영지청장
판결결과	기각	판결선고일	2015. 2. 24.
법원명	창원지방법원 제1행정부		
심사, 재심사	심사 2013. 10. 29., 재심사 2014. 1. 8.		

● 처분경위

- 원고는 피고에게 질병을 이직사유로 하여 수급자격 인정신청을 하였는 바, 피고는 이직회피 노력 없는 '개인사정으로 인한 정당한 사유 없는 이직'이라는 이유로 고용보험 수급자격 불인정 처분을 함.

● 원고주장

- A사에서 심한 스트레스로 인하여 다른 사람과 같이 있을 수도 일을 할 수도 없어서 A사에서 퇴직하였고, 그 후 B사에 입사하였으나 증상이 악화돼

회사를 조퇴한 후 복직하지 못했다. 그 당시 심한 스트레스로 B사에서 병가나 휴직절차를 거칠 정신이 없었고 B사로부터 그런 내용에 관하여 권고 받지도 못하였으며, A사에서 퇴사하였다가 다시 B사에 취직하였으므로 이직회피 노력도 성실히 하였다. 따라서 이 사건 처분은 위법함.

● 판단

- ① 원고는 병원에서 급성 스트레스 반응(임상 추정·의증)과 흉통 진단을 받은 바 있는데, 그 증상은 원고가 주장하는 스트레스와 관련 없는 흉통이거나, 급성스트레스 반응의 임상추정 또는 의증에 불과하였고, 진단 시기 역시 원고가 B사를 퇴사한 뒤 약 한 달 정도가 경과가 시점이었던 점, ② 원고는 B사에서 약 5일 정도를 근무하였는데, 그동안에 스트레스나 질병 등을 호소한 사정도 보이지 아니하는 등 심신장애, 질병, 부상 등으로 주어진 업무를 수행하는 것이 곤란할 정도에 이르렀다고 객관적으로 인정하기 어려운 점, ③ 한편 B사의 취업규칙에는 사원의 업무 외 질병 또는 부상에 관하여 휴직 또는 병가를 사용할 수 있도록 규정하고 있는데, 원고 주장대로 원고가 심한 스트레스로 휴직·병가 등의 절차를 알아볼 정신이 없었고, B사에서도 이를 알려주지 아니하였다고 하더라도, 그러한 사정만으로는 원고가 기업 사정상 휴직이 허용되지 않아 부득이 이직을 하게 되었다고, 이직회피를 위한 진지한 노력을 다하였다고 보기도 어렵다. 나아가 고용보험법 제43조 제3항은 고용보험 수급자격의 인정 여부는 마지막에 이직한 사업을 기준으로 한다는 취지로 규정하고 있으므로, 원고가 A사를 퇴사한 후 다시 B사에 입사하였다고 하더라도, 마지막에 이직한 B사 기준에서 원고에게 정당한 이직사유가 존재한다고 볼 수도 없다. 따라서 원고의 주장은 이유 없다.

5) 실업급여 부지급 처분취소(2013구합7606)

● 판결요지

- 통상 1년 단위의 근로계약을 체결하기는 하였지만, 개인의 퇴직요청이나 특별한 결격사유가 없는 한 계약을 갱신해왔고, 회사측이 원고와의 근로계약 갱신 거절의사를 밝힌 사정이 없어 계약만료에 따른 이직이라는 원고의 주장을 인정할 수 없음.

● 관련법령

- 고용보험법 : 제40조, 제43조, 제58조
- 고용보험법 시행규칙 : 제101조

● 사건개요

원고	윤성○	피고	중부지방고용노동청 안양지청장
판결결과	기각	판결선고일	2014. 2. 13.
법원명	수원지법 제1행정부		
심사, 재심사	심사 2013. 4. 2. 재심사 2013. 5. 21.		

● 처분경위

- 원고는 △△마트의왕점에서 2012. 9. 30. 이직하여 수급자격을 신청하였는바, 피고는 원고가 '고령으로 인한 건강상의 개인사정'으로 이직하였다는 이유로 수급자격 불인정처분을 함.

● 원고주장

- 원고는 사실 계약만료로 이직한 것이며 이직사유를 개인사정으로 잘못 기재한 것일 뿐임.

● 판단

- 원고가 사직사유를 개인사정이라고 기재하였고, 회사는 통상 1년단위의 근로계약을 체결하기는 하였지만, 개인의 퇴직요청이나 특별한 결격사유가 없는 한 계약을 갱신해왔고, 회사측이 원고와의 근로계약 갱신 거절의사를 밝힌 사정이 없어 계약만료에 따른 이직이라는 원고의 주장을 인정할 수 없다.

6. 부정행위에 따른 급여의 지급제한 및 반환명령 등

1) 실업급여 지급제한, 반환명령 및 추가징수 처분 취소(2014구합70105)

- 판결요지

- 원고가 취업사실을 알고 있었음에도 피고에게 이를 알리지 아니한 채 실업인정을 신청하여 구직급여를 받았음을 이유로 한 피고(서울남부지청장)의 실업급여 지급제한, 반환명령 및 추가징수 처분은 적법함.

- 관련법령

- 고용보험법 : 제47조, 제61조, 제62조
- 고용보험법 시행령 : 제69조, 제80조
- 고용보험법 시행규칙 : 제104조, 제105조

- 사건개요

원고	황규○	피고	서울지방고용노동청 서울남부지청장
판결결과	기각	판결선고일	2015. 3. 19.
법원명	서울행정법원 제12부		
심사, 재심사	미제기		

- 처분경위

- 피고는 원고가 실업급여 수급기간 중 취업하였음에도 이를 신고하지 아니하고 실업급여를 수급하였다는 이유로 실업급여 지급제한, 반환명령 및 추가징수 처분을 함.

● 원고주장

- A사로부터 전화로 재택근무 형식의 입사 제의를 받고 동의한 바 있으나 재직증명서를 송달 받기 전까지는 취업이 확정되었음을 알지 못하였기에 실업인정신청 당시 근로제공 및 취업사실이 없다고 신고한 것일 뿐 실업급여 부정수급의 고의가 없었다.

● 판단

- ① 원고는 2013. 5. 9. ~ 5. 10.경 A사 이사 신용○과 통화하여 원고의 직급, 근무지, 담당업무, 근무기간, 연봉 등의 근로조건을 협의하였고, A사는 그 과정에서 원고에게 채용사실 및 2013. 5. 10.이 원고의 입사일임을 알렸다고 진술하고 있는 점, ② 원고는 A사와의 근로계약서 및 A사의 근무조건을 준수할 것임을 확약하는 내용의 확약서를 작성하면서 작성일자를 2013. 5. 10.로 기재하였다가 추후 2013. 5. 28.로 수정하였던 점, ③ 한국건설감리협회가 작성한 A사의 감리원 변경 등록 현황 및 한국건설감리협회 홈페이지의 감리정보조회란의 원고의 입사일은 2013. 5. 10.로 기재되어 있는 점, ④ 원고는 2013. 5. 21.경 스스로 A사에 재직증명서 발급을 신청하여 2013. 5. 23. 이를 우편으로 송부 받았는데 재직증명서상 원고의 입사일은 2013. 5. 10.로 기재되어 있는 점, ⑤ A사는 2013. 5. 28. 원고에게 2013. 5. 10. 부터의 급여에 해당하는 685,777원을 지급하였고, 고용보험전산망 상 원고의 고용보험 피보험자격 취득일이 2013. 5. 10.로 되어 있는 점, ⑥ 원고는 제7차 실업인정일인 2013. 5. 14. “2013. 4. 17.부터 2013. 5. 14.까지의 실업인정 대상기간 중 구직활동을 하였으나 근로제공 및 취업사실이 없다”고 신고한 점 등에 비추어 판단하면 원고의 이 사건 청구는 이유 없으므로 이를 기각한다.

2) 실업급여 지급제한, 반환명령 및 추가징수 처분취소(2015구합432)

● 판결요지

- 원고가 구직급여를 지급받기 전부터 ○○커피숍을 운영하였음에도 구직급여를 지급받은 것은 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 실업급여를 지급받은 자에 해당됨으로 피고(부산동부지청장)의 실업급여 지급제한, 반환명령 및 추가징수 처분은 적법함.

● 관련법령

- 고용보험법 : 제40조, 제43조, 제44조, 제47조, 제61조, 제62조
- 고용보험법 시행령 : 제69조
- 고용보험법 시행규칙 : 제92조, 제104조, 제105조

● 사건개요

원고	배숙○	피고	부산지방고용노동청 부산동부지청장
판결결과	기각	판결선고일	2015. 8. 27.
법원명	부산지방법원 제1행정부		
심사, 재심사	심사 2014. 6. 12., 재심사 2014. 10. 22.		

● 처분경위

- 피고는 원고에 대한 실업급여 부정수급에 관한 제보를 받고 이를 조사한 결과, 원고가 실업급여 수급자격 인정신청일인 2012. 6. 12. 이전부터 '○○커피숍'에 취업 중이었음에도 이를 신고하지 아니하고 실업급여를 부정하게 지급받았다는 이유로 실업급여 지급제한, 반환명령 및 추가징수 처분을 함.

● 원고주장

- ○○커피숍은 2002년경부터 원고의 지인이 운영해온 노점 커피숍으로, 원고는 위 커피숍의 운영자가 아닐 뿐만 아니라 위 커피숍에 취업하여 근로를 제공하거나 근로제공의 대가로 임금 등 어떠한 명목으로든지 금원을 지급받은 사실도 없다. 따라서 이 사건 처분은 피고가 그 처분사유에 관한 사실을 오인하거나 법령을 잘못 적용한 것임.

● 판단

- 원고는 ① 2012. 6.부터 2013. 1.까지 총 9회에 걸쳐 구인광고계약을 체결하고 벼룩시장 신문에 ○○커피숍의 구인광고를 게재한 점, ② 위 커피숍에서 발행한 쿠폰에는 원고의 휴대전화 번호가 주문전화 번호로 기재되어 있는 점, ③ 원고는 최소한 이틀에 한 번씩 커피숍에 들러 매출액을 수금하였고, 위 커피숍에서 일하는 직원이 쉴 때는 한 달에 두어 번 정도 8시간씩 대체근무를 하기도 한 점, ④ 원고는 "2000년대에 지인에게 명의를 빌려주었다가 큰 손해를 입었는데, 현재까지 배상을 받지 못하였다."는 취지로 진술하였는바, 위와 같이 지인으로 인하여 손해를 입은 원고가 지인의 부탁을 받고 아무런 대가 없이 지인을 돕기 위해 위 ① 내지 ③항 기재와 같은 행위를 하였다고 보는 것은 상식적으로 납득하기 어려운 점 등에 비추어 보면, 원고는 위와 같이 구직급여를 지급받은 기간 이전부터 ○○커피숍을 운영하였다고 보이고, 이는 '거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 실업급여를 지급받은 것'에 해당한다. 한편 원고에 대하여 추가징수액을 감액 또는 면제할 만한 사정도 보이지 않는다. 그렇다면 원고의 이 사건 청구는 이유 없으므로 이를 기각하기로 한다.

3) 실업급여 지급제한, 반환명령 및 추가징수 처분 취소청구(2015구합845)

● 판결요지

- 원고는 회사에 계속하여 근무하였음에도 권고사직으로 퇴사하였다는 거짓 신고를 하여 실업급여를 지급받았으므로 피고(부산지방고용노동청장)의 실업급여 지급제한, 반환명령 및 추가징수 처분은 적법함.

● 관련법령

- 고용보험법 : 제40조
- 고용보험법 시행령 : 제69조
- 고용보험법 시행규칙 : 제92조

● 사건개요

원고	류경○	피고	부산지방고용노동청장
판결결과	기각	판결선고일	2015. 7. 23.
법원명	부산지방법원 제1행정부		
심사, 재심사	심사청구 2014. 8. 8., 재심사청구 2014. 12. 3.		

● 처분경위

- 피고는 원고가 계속 회사에 근무 중이었음에도 사업주와 공모하여 실업급여를 받기 위해 퇴사한 것으로 허위 신고하였다고 판단하고, 원고에게 실업급여 지급제한, 반환명령 및 추가징수 처분을 함.

● 원고주장

- 원고는 회사 사무실에서 컴퓨터 등을 이용하여 구직활동을 하였을 뿐 근로한 사실이 없음.

● 판단

- ① 회사에 계속하여 경리, 회계, 현장업무를 하며 근무하였음에도, 권고사직을 받고 퇴사하였다는 거짓 내용의 고용보험 상실신고서를 제출하여 실업급여를 지급받았다는 내용으로 벌금 200만원의 약식명령을 받아 확정된 점, ② 원고가 피고에게 회사가 어려워 급여를 받지 못해 실업급여를 받기 위해 이직확인서를 본인이 작성하여 피고에게 제출하였고, 계속 근무하고 있다는 취지의 의견진술서를 제출하였고, 회사 대표이사 또한 피고에게 원고가 계속 근무하였다는 취지로 진술한 점, ③ 회사의 전 직원인 제보자 또한 원고가 회사에서 계속 근무 중이고, 급여를 못 챙겨준다는 이유로 사장이 위장퇴사 처리하여 실업급여를 받게 한 것이다라는 취지로 진술한 점, ④ 원고에 대하여 추가징수액을 감액 또는 면제할 만한 사정도 보이지 않는 점, 그렇다면 원고의 청구는 이유 없으므로 기각한다.

4) 실업급여 지급제한 등 처분 취소(2015구합139)

● 판결요지

- 실업인정신청 당시 입사일이 분명하지 아니하였다고 하더라도, 이틀간 근로제공을 한 사실은 당연히 고지하였어야 하는바, 이를 이유로 한 피고(청주지청장)의 실업급여 지급제한, 반환명령 및 추가징수 처분은 적법함.

● 관련법령

- 고용보험법 : 제40조, 제47조, 제61조, 제62조
- 고용보험법 시행령 : 제69조, 제80조
- 고용보험법 시행규칙 : 제104조, 제105조

● 사건개요

원고	박병○	피고	대전지방고용노동청 청주지청장
판결결과	기각	판결선고일	2015. 4. 16.
법원명	청주지방법원 행정부		
심사, 재심사	심사 2014. 5. 26., 재심사 2014. 10. 8.		

● 처분경위

- 피고는 원고가 실업급여 수급 중에 취업하여 근로를 하였음에도 실업인정신청 당시 이를 신고하지 아니하고 구직급여를 지급받은 사실을 확인하고 실업급여 지급제한, 반환명령 및 추가징수 처분을 함.

● 원고주장

- 구직급여 수급 중 A사에 근로를 제공하였으나, 당시 근로계약서를 작성하지 아니하여 입사일을 정확하게 인지하지 못하는 바람에 실업인정신청일에 취업사실을 신고하지 못하였고, 이후 피고 소속 담당자에게 미신고한 2일분의 구직급여 반환방법을 문의하자 A사에 입사일을 실업인정일 이후로 수정하여 줄 것을 요청하여 A사에 위와 같이 요청하여 승낙을 받았으나, A사에서 제대로 조치를 하여 주지 않아서 결국 부정수급으로 되었는바, 이러한 사정을 참작하지 아니한 채 이루어진 처분은 위법함.

● 판단

- ① 원고는 2013. 6. 25. 3차 실업인정 신청을 하였을 당시 실업인정기간 동안 근로내역 및 취업사실은 없다고 신고한 점, ② A사는 2013. 7. 3. 원고가 2013. 6. 24. 취업한 것으로 고용보험 피보험자격 취득신고를 하였고, 원고의 연봉계약서상 계약기간이 2013. 6. 24.부터 2014. 6. 25.까지로 기재되어 있는 점, ③ 2013. 6. 24.과 2013. 6. 25. A사에서 사무실 이전 관련 업무를 한 것은 임시적인 근로제공에 해당하므로 원고로서는 당연히 3차 실업인정 신청 당시 A사에 근로제공을 한 사실을 고지하였어야 하는 점 등을 종합하면, 원고는 3차실업인정일(2013. 6. 25.) 이전인 2013. 6. 24.자로 A사에 입사하였음에도 피고에게 취업사실을 알리지 아니한 채 실업인정을 신청하여 3차 실업인정대상기간에 대한 구직급여를 지급받았음을 인정할 수 있고, 원고로서는 3차 실업인정신청 당시 입사일이 분명하지 아니하였다고 하더라도, A사에 이틀간 근로제공을 한 사실은 당연히 고지하였어야 하는바, 달리 피고의 부정수급 관련 조사 전까지 원고가 피고에게 자진신고한 사정도 엿볼 수 없는 이상, 피고의 처분은 적법함.

5) 실업급여 반환명령처분 취소(2013구합56133)

● 판결요지

- 부정행위를 자진 신고하였으므로 취업기간 3일의 구직급여만을 반환을 명해야 함에도 피고(서울남부지청장)가 해당 실업인정기간 전체 구직급여 반환을 명한 것은 위법함.

● 관련법령

- 고용보험법 : 제47조, 제44조, 제61조, 제62조
- 고용보험법 시행령 : 제69조, 제80조
- 고용보험법 시행규칙 : 제92조, 제104조

● 사건개요

원고	천동ㅇ	피고	서울지방고용노동청 서울남부지청장
판결결과	인용	판결선고일	2014. 1. 23.
법원명	서울행정법원 제5부		
심사, 재심사	미제기		

● 처분경위

- 피고는 원고가 실업인정 대상기간 중 취업한 사실을 신고하지 아니하고 실업급여를 지급받았다는 이유로 취업기간(3일) 부정으로 지급받은 금액 120,000원과 근로를 제공하지 않은 나머지 기간 구직급여 1,000,000원 등 총 1,120,000원의 반환명령 처분을 함.

● 원고주장

- 부정수급을 자진신고 하였음에도 3일간 구직급여 120,000원에다가 나머지 근로를 제공하지 않은 기간(2012. 8. 9.부터 2012. 9. 2.까지 25일간)에 수급한 구직급여까지 반환을 명한 것은 위법함.

● 판단

- 원고는 피고의 부정수급 조사가 있기 전인 2012. 9. 26.경 부정행위를 자진신고 하였으므로 시행규칙 제104조 제3호를 적용하여 3일간의 구직급여 120,000원의 반환을 명하여야 함에도 해당 실업인정 대상기간에 지급받은 구직급여 전액인 1,120,000원의 반환을 명하였으므로 이 사건 처분 중 120,000원을 초과하는 부분은 위법하다.
- 피고는 시행령 제69조에서 근로의 제공과 취업을 구별하고 있는바, 원고가 단순한 근로 제공 사실을 신고하지 않은 것이 아니라 취업사실을 신고하지 않은 것이므로 시행령 제80조제1호에 해당하지 않는다고 주장하나, 근로의 제공과 취업을 구별하고 있다는 사정만으로 시행령 제80조 제1호에서 규정하고 있는 근로의 제공이 취업에 이르지 못한 단순한 근로의 제공만을 의미한다고 볼 수 없다.

6) 실업급여 반환명령 취소 등(2013구합2848)

● 판결요지

- 누나가 운영하는 식당에서 일을 하면서 근로제공 사실을 신고하지 않고 구직급여를 수령한 것은 위법함.

● 관련법령

- 고용보험법 : 제47조, 제61조, 제62조
- 고용보험법 시행령 : 제69조
- 고용보험법 시행규칙 : 제92조

● 사건개요

원고	김기○	피고	대전지방고용노동청장
판결결과	기각	판결선고일	2014. 8. 20.
법원명	대전지법 행정1부		
심사, 재심사	심사 2012. 8. 17. 재심사 2013. 5. 10.		

● 처분경위

- 피고는 원고가 수급기간 중 계속 근로를 제공하면서 실업급여를 받았다는 제보를 조사하여 사실임을 확인하고 실업급여 지급제한 및 총 3,732,470원의 반환명령, 추가징수 처분을 함.

● 원고주장

- 누나가 운영하는 사업장을 방문하여 대가를 바라지 않고 일을 도와준 것일 뿐 돈을 받고 근로를 제공한 것이 아니므로 처분은 위법함.

● 판단

- ① 원고의 누나인 대표자를 대행하여 업무전반을 수행한 점, ② 원고가 거의 매일 출근하여 직원관리, 배달접수, 홀서빙, 아르바이트 채용 등의 업무를 수행하였고 종업원들이 원고를 사장으로 호칭하였다는 종업원의 진술, ③ 원고가 실업인정대상기간이 만료된 직후 권고사직을 당했다는 회사(원고의 매형회사)에 재입사 한 점 등을 종합하면, 원고는 근로를 제공한 사실을 제대로 신고하지 않은 채 구직급여를 수령한 것이므로 원고의 주장은 이유없다.

7) 실업급여 반환명령 등 취소(2014구합11717)

● 판결요지

- 취업하였음에도 이를 신고하지 아니하고 실업급여를 수급했다는 이유로 피고(서울지방고용노동청장)가 원고에게 한 실업급여 지급제한, 반환명령 및 추가징수 처분은 적법함.

● 관련법령

- 고용보험법 : 제47조, 제61조, 제62조
- 고용보험법 시행령 : 제69조, 제80조
- 고용보험법 시행규칙 : 제92조, 제104조, 제105조

● 사건개요

원고	박영○	피고	서울지방고용노동청장
판결결과	기각	판결선고일	2014. 12. 11.
법원명	서울행정법원 제14부		
심사, 재심사	미제기		

● 처분경위

- 원고가 실업급여 수급기간 중 취업하였음에도 이를 신고하지 아니하고 실업급여를 수급했다는 이유로 피고는 실업급여 지급제한, 반환명령 및 추가징수 처분을 함.

● 원고주장

- 하루 3시간 정도 회사의 기존 사업을 정리하고 재기를 위한 업무를 도와준 사실이 있을 뿐, 취업하거나 근로를 제공한 사실이 전혀 없으며 그 대가로 돈을 지급받은 적도 없고 회사에 출근한 것을 취업에 지장을 주는 근로라고 할 수 없으므로 피고의 처분은 위법함.

● 판단

- 원고는 ① 이 사건 실업인정대상기간을 포함한 2013. 3.경부터 2013. 7. 경까지 약 5개월에 걸쳐 거의 매일 이 사건 회사에서 일정시간(최소 2~3시간) 동안 근무를 하였고, 출·퇴근 시간, 근무장소가 일정하며 담당업무 역시 종전에 근무할 당시의 업무인 견적서 작성, 4대보험 처리 등의 행정처리 이었으므로, 원고는 이 사건 실업인정대상기간 동안 회사의 구체적인 지휘·감독 아래 종속적으로 근무를 하였던 것으로 보이는 점, ② 그럼에도 불구하고 원고는 피고에게 5차례 제출한 실업인정신청서에 실업인정대상기간 중 근로사실 및 취업(예정) 내역란에 '없음'으로 기재한 점 등을 종합하면, 원고는 고용보험법 제61조 및 제62조에서 정한 '거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 급여를 지급받은 자'에 해당하므로 피고의 처분은 적법하다.

8) 실업급여 지급제한, 반환명령 및 추가징수 처분 취소(2015구합327)

● 판결요지

- 원고가 타인의 사업에 참여하여 근로를 제공한 것은 다른 사업에 상시 취직하기가 곤란한 경우에 해당하고 이를 실업인정일에 신고하지 않고 구직급여를 수령하였으므로 피고(대전지방고용노동청장)의 실업급여 지급 제한, 반환명령 및 추가징수 처분은 적법함.

● 관련법령

- 고용보험법 : 제40조, 제47조, 제61조, 제62조
- 고용보험법 시행령 : 제69조, 제80조
- 고용보험법 시행규칙 : 제92조, 제104조, 제105조

● 사건개요

원고	전철○	피고	대전지방고용노동청장
판결결과	기각	판결선고일	2015. 12. 9.
법원명	대전지법 제1행정부		
심사, 재심사	심사, 재심사 2014. 10. 8.		

● 처분경위

- 피고는 원고가 구직급여 수급기간 중에 근로를 제공하였음에도 이를 신고하지 아니하여 고용보험법 제47조를 위반하였다는 이유로 실업급여 지급 제한, 반환명령 및 추가징수 처분을 함.

● 원고주장

- 원고는 회사의 설립을 무보수로 도와준 것에 불과하므로 고용보험법 제47조 제1항에 따라 신고의무가 있는 근로를 제공한 것에 해당하지 않음. 또한 피고 직원은 원고가 위와 같이 단순히 창간을 돕는 것은 구직활동으로 인정되지 않는다고 답변하여 창간을 돕는 행위는 신고대상이 아니라고 생각하여 신고하지 않은 것에 불과함. 따라서 이 사건 처분은 위법함.

● 판단

- ① 원고는 2013. 11. 8.부터 A일보의 인터넷신문에 기사를 작성한 사실, ② 원고는 2013. 11.경부터 대략 주3회 정도 불규칙하게 A사에 출근하여 기자로 일한 사실, ③ 원고는 2013. 12. 16. A사의 기자로 논산시청에 출입등록이 된 사실, ④ 원고가 2013. 11. 8.부터 2014. 2. 19.까지 작성한 기사는 65일에 걸쳐 253건에 이르는 사실을 각 인정할 수 있다. 이러한 사실관계로부터 원고는 2013. 11. 8.부터 A사로부터 보수를 받지 않았다거나, 피고 직원이 창간을 돕는 것이 구직활동으로 인정되지 않는다고 답하였다고 하더라도, 원고는 권○○의 사업에 참여하여 근로를 제공함으로써 다른 사업에 상시 취직하기가 곤란한 경우에 해당한다고 할 것이다. 그렇다면 원고는 A사에 근로를 제공하였음에도 이를 신고하지 않고 구직급여를 수령하였다고 봄이 상당하므로 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 지급받은 자에 해당한다. 원고의 주장은 이유 없다.

9) 실업급여 지급제한, 반환명령 및 추가징수 처분취소(2015두41289)

● 판결요지

- 제47조제1항에 따른 신고대상인 '근로제공의 범위'는 법령상 취업으로 인정되는 경우는 물론 그에 이르지 않는 정도의 것(무급, 임시직 등)이라 하더라도 취업으로 볼 여지가 있거나 문제될 수 있는 상당한 범위의 것도 포함.

● 관련법령

- 고용보험법 : 제47조, 제61조, 제62조
- 고용보험법 시행령 : 제69조
- 고용보험법 시행규칙 : 제92조

● 사건개요

원고	표형○	피고	중부지방고용노동청 부천지청장
판결결과	기각	판결선고일	2015. 8. 19.
법원명	대법원 제3부		
심사, 재심사	미제기		

● 처분경위

- 실업급여를 부정수급하고 있다는 제보를 받고 조사한 결과, 퇴사한 원고가 회사에 계속 근로 중임에도 실업급여를 수령하였음을 확인하고 실업급여 지급제한과 1,050만원 상당 금액의 반환명령 및 추가징수 처분을 함.

● 원고주장

- 원고는 실업급여 수급기간 중 종전 회사에게서 연체된 급여를 받기 위해 수시로 방문하여 일을 도와주었을 뿐, 상시 근무하거나 임금을 받은 적이 없으므로 취업한 사실이 없음.

● 판단

- 고용보험법 제47조 제1항에 따른 신고대상인 '근로의 제공'이라 함은 법령상 취업으로 인정되는 경우는 물론 그에 이르지 않는 정도의 것(무급, 임시직 등)이라 하더라도 취업으로 볼 여지가 있거나 문제될 수 있는 상당한 범위의 것도 포함한다고 할 것이며, 근로의 제공 또는 취업 여부는 위 규정을 토대로 수행한 업무의 성질과 내용, 대가성과 반복·계속성 등 근로의 객관적인 형태에 비추어 판단하여야 한다.
- 원고는 ① 실업인정대상기간 동안 제3자가 보기에 정상적인 출퇴근을 하며 동일업무에 종사한 점, ② 단지 체불임금을 받기 위하여 일을 도와주며 출퇴근하는 것은 이례적인 점, ③ 원고가 미지급 임금을 대위변제 받았다고 주장하는 금액과 체불임금이 일치하지 않는 점, ④ 실업인정일에 출석하여 재취업 활동을 한 것처럼 신고한 것으로 보이는 점, ⑤ 근로를 제공하지 않았다는 동료 근로자의 진술에 신빙성이 부족한 점 등을 종합하면, 원고가 이 사건 회사로부터 대가를 받았는지 여부와 관계없이 근로를 제공하였다고 보아야 한다. 따라서 이 사건 회사에 근로를 제공하였음에도 피고에게 신고하지 아니한 채 구직급여를 수령하였으므로 원고는 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 지급받은 자에 해당한다.

10) 실업급여 지급제한, 반환명령 및 추가징수결정 처분취소(2013두9014)

- 판결요지

- 피고(창원지청장)의 처분은 그 적법성의 입증이 충분하지 아니하므로 원고의 청구를 인용함.

- 관련법령

- 고용보험법 : 제40조, 제61조, 제62조

- 사건개요

원고	임성○	피고	부산지방고용노동청 창원지청장
판결결과	인용	판결선고일	2013. 8. 30.
법원명	대법원 제3부		
심사, 재심사	미제기		

- 처분경위

- 피고는 원고에게 수급자격신청일 이전 한 달간 일용근로를 10일 이상 한 사실을 은폐한 채 수급자격신청을 하였음을 이유로 실업급여 지급제한, 반환명령 및 추가징수 결정 통지를 함.

- 원고주장

- 10일 이상 일용근로를 한 사실이 없다.

● 판단

- ① 원고의 고용자와 관리자는 원고에게 2009. 3. 2. 금원을 지급한 이유에 대한 답변을 명확히 하지 아니하고 있는 점, ② 원고의 2009. 1. 근로의 기초자료가 되는 일용노무비지급대장은 회사 측이 편의에 따라 임의로 작성된 것이라고 증언하고 있는 점 등에 비추어 볼 때 그 신빙성을 인정하기 어려운 점, ③ 원고가 퇴직하던 당시 이 사건 공사현장의 공사인력은 공사의 진행에 따라 점차 줄어들고 있었고, 증인은 한 번 퇴직한 일용근로자가 현장에 복귀하는 일은 거의 없다고 증언하고 있는 점 등을 종합할 때, 일용근로자 일별근로현황 조회의 기재 및 원고가 고용자로부터 450,000원을 수령한 사실만으로 원고가 근무한 것으로 인정하기 어렵고, 달리 원고가 수급자격 신청일인 이전 한 달 동안 10일을 근로하였음을 인정할 만한 증거가 없다. 따라서 이 사건 처분은 그 적법성의 입증이 충분하지 아니하다. 원고의 청구는 이유 있으므로 이를 인용한다.

11) 실업급여 지급제한, 반환명령 및 추가징수 결정취소(2012두24436)

- 판결요지

- 원고가 수급자격인정신청일 이전 1개월 동안의 일용근로 일수가 10일 이상임에도 근로한 사실을 숨긴 채 수급자격인정신청을 하였으므로 피고(중부지방고용노동청장)의 처분은 적법함.

- 관련법령

- 고용보험법 : 제40조, 제62조

- 고용보험법 시행규칙 : 제104조, 제105조

- 사건개요

원고	김종○	피고	중부지방고용노동청장
판결결과	기각	판결선고일	2014. 2. 28.
법원명	대법원 제3부		
심사, 재심사	미제기		

- 처분경위

- 피고는 원고가 수급자격인정신청일 이전 1개월 동안의 일용근로 일수가 총10일이었음에도 불구하고 10일 미만이라고 허위신고하여 수급자격을 인정받고 구직급여를 지급받았다는 이유로 실업급여 지급제한, 반환명령 및 추가징수 처분을 함.

● 원고주장

- 수급자격인정신청서가 원고도 모르게 '2009. 5 .3. ~ 2009. 5. 18. 6. 3'로 고쳐졌고, 고용보험전산망에 실제 일을 하지 않는 날과 일을 한 날이 틀리게 등록되어 있으므로 이 사건 처분은 처분사유가 존재하지 아니하여 위법함.

● 판단

- 원고는 ① 2009. 6. 3. 실업급여 관련 교육을 받으면서 '수급자격인정신청일 이전 1개월간 근로일수'의 의미에 대하여 설명을 들었을 것으로 보이고, ② 수급자격인정신청일 이전 1월간('2009. 5. 3. ~ 2009. 5. 18. 6. 3')이라고 기재되어 있기는 하나 5. 3.부터 5. 18.까지의 기간은 1개월에 미달되므로 단순 오기를 원고나 원고의 동의하에 피고의 직원이 수정한 것으로 보이는 점, ③ 고용보험전산망 일용근로내역과 실제 일용근로를 제공한 날짜가 다르다고 볼 증거가 없는 점 등을 종합하면, 원고가 위 기간 동안에 10일 이상 근로한 사실을 숨긴 채 수급자격인정신청을 하였다고 봄이 상당하다.

12) 구직급여 지급제한 취소(2013구합21908)

- 판결요지

- 일용근로자인 원고가 수급자격 인정신청일 이전 1개월 동안 총 11일을 근무하였음에도 근로일수를 0일이라고 거짓 신고함에 따라 행해진 피고(서울관악지청장)의 구직급여 지급제한 처분은 적법함.

- 관련법령

- 고용보험법 : 제40조, 제43조, 제61조

- 사건개요

원고	김영○	피고	서울지방고용노동청 서울관악지청장
판결결과	기각	판결선고일	2013. 12. 19.
법원명	서울행정법원 제12부		
심사, 재심사	미제기		

- 처분경위

- 피고는 원고가 수급자격 인정신청일 이전 1개월 동안 근로일수를 허위신고(11일 →9일) 하였음을 이유로 구직급여 지급제한 처분함.

- 원고주장

- 수급자격 신청일 이전 1개월 동안 임시직으로 11일을 근로한 것은 맞는데 신청서에 9일이라고 잘못 기재하였음을 나중에 알고 피고 사무소에 찾아가 착오기재를 신고하였는바, 이를 바로잡아 잘 처리하여 준다고 하더니 이 사건 처분을 한 것은 너무 가혹하므로 취소되어야 함.

● 판단

- 고용보험법에 일용근로자의 경우 '수급자격 인정신청일 이전 1개월 동안 근로일수가 10일 미만일 것'을 구직급여 수급요건으로 정하고 있고, 원고는 4월 중 총 11일을 근무하였음에도 피고에게 2013. 4. 12. 최종 이직하였고 2013. 4. 13.~ 5. 13. 총 근로일수가 0일이다는 내용의 근로일수 확인서 및 수급자격인정신청서를 제출하였으므로 원고는 거짓으로 구직급여를 받으려 한 자에 해당한다. 피고가 '실수로 인정하여 바로잡아 잘 처리하여 준다'고 하였다는 점에 관하여는 이를 인정할 증거가 없다. 따라서 이 사건 피고의 처분은 적법하다.

13) 실업급여 지급제한, 반환명령 및 추가징수 처분 취소(2014구합102769)

● 판결요지

- 원고가 보험설계사로 취업하였음에도 이를 늦게 신고하여 실업급여를 지급받았다는 이유로 피고(대전지방고용노동청장)가 한 실업급여 지급제한, 반환명령 및 추가징수 처분은 적법함.

● 관련법령

- 고용보험법 : 제47조, 제61조, 제62조, 제64조, 제69조
- 고용보험법 시행령 : 제69조, 제80조
- 고용보험법 시행규칙(2011. 9. 16. 고용노동부령 제32호로 개정되기 전의 것) : 제104조, 제105조

● 사건개요

원고	임남○	피고	대전지방고용노동청장
판결결과	기각	판결선고일	2015. 1. 15.
법원명	대전지법 제2행정부		
심사, 재심사	심사 2014. 2. 19., 재심사 2014. 4. 9.		

● 처분경위

- 원고가 피고에게 재취업일자로 신고한 2011. 1. 21.이 아니라 그보다 이른 2010. 12. 15.자로 보험설계사 코드를 부여받음으로써, 회사에 취업하였음에도 이를 제대로 신고하지 아니하고 부정하게 실업급여를 수급하였다는 이유로 실업급여 지급제한, 반환명령 및 추가징수 처분을 함.

● 원고주장

- 회사가 원고에게 보험설계사 코드를 부여한 것은 2011년 1월경까지 보험모집에 관한 교육을 받는 조건으로 한 것이고, 이 교육 이수기간에는 보험모집이 제한되고, 교육기간 중 보험설계사를 그만두는 경우가 다수이고, 이 기간 동안은 발생 소득보다는 납부하여야 할 보험료가 더 많기 때문에 보험설계사 코드를 나온 날짜를 실제보다 늦게 신고했다.

● 판단

- ① 회사는 2010. 12. 23. 근로복지공단에 '원고가 2010. 12. 15.부터 보험설계사로 근무하게 되었음'을 이유로 '특수형태근로종사자 입직신고서'를 제출하여, 산재보험에 가입되었고, 원고는 2010. 12. 15.부터 보험설계사 코드를 부여받음으로써 보험설계사로 위촉되었던 점, ② 보험설계사로 등록되어 위촉된 날부터 보험설계사 신분이 인정되어 보험모집을 할 수 있었던 점, ③ 수익의 원인이 되는 활동을 한 날을 기준으로 소득발생일을 판단하여야 할 것이어서, 원고가 보험설계사로 활동하게 된 이상 가입일 익월에 수당을 지급받는다고 하더라도 수당 지급시기를 기준으로 소득발생일을 판단할 수는 없는 점, ④ 보험설계사의 보수는 대부분 실적에 좌우되는 것이고 보험설계사로 위촉된 상태에서는 실적이 미미하거나 전혀 없다 하더라도 보험모집활동을 하지 않은 것이라고 단정할 수 없는 점 등을 종합하면, 원고는 소득의 발생사실을 감추고 구직급여 신청을 함으로써 고용보험법 제61조 제1항, 제62조 제1항에 의하여 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 받은 자에 해당하여 실업급여 지급제한, 반환명령 및 추가징수 처분의 대상이 된다 할 것이다. 따라서 원고의 청구는 이유 없으므로 이를 기각한다.

14) 행정 처분취소(2014구합12024)

● 판결요지

- 원고가 취업하였음에도 이를 신고하지 아니하고 구직급여를 지급받았음을 사유로 한 피고(서울남부지청장)의 실업급여 지급제한과 해당 실업인정 대상기간에 대한 반환명령 처분은 적법함.

● 관련법령

- 고용보험법 : 제47조, 제61조, 제62조
- 고용보험법 시행령 : 제69조, 제80조
- 고용보험법 시행규칙 : 제92조, 제104조, 제105조

● 사건개요

원고	신경○	피고	서울지방고용노동청 서울남부지청장
판결결과	기각	판결선고일	2014. 12. 2.
법원명	서울행정법원 제4부		
심사, 재심사	미제기		

● 처분경위

- 원고가 A사의 보험모집인으로 취업하였음에도 이를 신고하지 아니하고 2일분의 구직급여를 부정수급 하였음을 사유로 실업급여 지급제한과 해당 실업인정대상기간에 대한 반환명령을 함.

● 원고주장

- 원고가 보험모집인으로 등록된 것을 두고 '취업'이라고 볼 수 없음으로 피고의 처분은 위법함.

● 판단

- ① 원고는 2012. 12. 10. A사의 보험모집인으로 위촉된 사실 ② 이후 실제 보험모집인으로 활동하여 실적을 올린 사실 ③ 위 위촉 시부터 2013년 5월까지 A사로부터 총 12,099,373원(소득세, 주민세 제외)의 수당을 받은 사실을 인정할 수 있는바, 원고는 A사의 보험모집인 신분으로 언제든지 보험영업을 할 수 있는 지위를 획득한 2012. 12. 10. 사회통념상 '취업'하였다고 봄이 타당하다. 따라서 이 사건 처분은 적법하다.

15) 실업급여 추가징수 처분취소(2014두37009)

- 판결요지

  - 원고가 보험설계사로 위촉된 사실을 신고하지 아니하고 실업급여를 수령한 행위는 위법함.

- 관련법령

  - 고용보험법 : 제2조, 제40조, 제42조, 제43조, 제44조, 제47조, 제62조
  - 고용보험법 시행령 : 제63조, 제69조,
  - 고용보험법 시행규칙 : 제92조, 제105조

- 사건개요

원고	이종○	피고	서울지방고용노동청 서울관악지청장
판결결과	기각	판결선고일	2015. 7. 11.
법원명	대법원		
심사, 재심사	미제기		

- 처분경위

  - 원고가 피고에게 수급자격을 인정받고 구직급여를 지급받으면서 보험설계사로 위촉되었음에도 2차례의 실업인정일에 이를 신고하지 아니하고 구직급여를 지급받았음을 이유로 피고는 실업급여 지급제한, 반환명령 및 추가징수 처분을 함.

● 원고주장

- 2건의 보험계약을 모집한 2011. 6. 29.에야 비로소 보험설계사로 위촉된 것으로 잘못 알았을 뿐, 고의나 악의적으로 부정수급을 하지 않았으므로 피고의 처분은 재량권을 일탈·남용한 것임.

● 판단

- '거짓 또는 부정한 방법'이라 함은 일반적으로 수급자격 없는 사람이 수급자격을 가장하거나 취업사실 또는 소득의 발생사실 등을 감추기 위해 행하는 일체의 부정행위를 말한다(대법원 2003. 9. 5. 선고 2001두2270 참조).
- 살피건대 ① 피고가 배부한 수급자 유의사항과 수급자격증에 '설계사도 자영업자에 해당' 및 '자영업 준비시 1개월 전에 담당자와 미리 방문 상담할 것'으로 기재되어 있어 원고도 이를 알았다고 봄이 상당한 점, ② 그럼에도 원고는 보험설계사로 위촉된 사실을 신고하지 아니하고 구직급여를 계속하여 지급받은 점, ③ 원고가 보험설계사로 위촉된 날짜가 2011. 6. 5.인 것으로 보아 실업인정일인 2011. 6. 20. 당시 자신이 보험설계사로 위촉된 사실을 알았다고 봄이 상당한 점, ④ 설령, 피고가 원고가 보험설계사로 위촉되었을 경우 이를 신고해야 한다고 지적하지 않았다 하더라도, 이를 신고할 최종 책임은 원고에게 있는 점 등을 종합하면, 원고의 주장은 이유없다.

16) 실업급여 반환명령 및 추가징수 결정 취소처분(2013두23454)

● 판결요지

- 관할세무서에 매출액을 신고하지 못하였다는 사정만으로 소득을 전혀 얻지 못하였다고 단정할 수 없을 뿐만 아니라, 설령 수입을 얻지 못하였다고 하더라도 실업인정대상기간 중 창업을 하였음을 인정하기에는 충분하므로 피고(서울서부지청장)의 처분은 적법함.

● 관련법령

- 고용보험법 : 제40조, 제44조, 제47조, 제61조, 제62조
- 고용보험법 시행령 : 제69조, 제80조
- 고용보험법 시행규칙 : 제92조, 제104조, 제105조

● 사건개요

원고	박옥○	피고	서울지방고용노동청 서울서부지청장
판결결과	기각	판결선고일	2014. 3. 6.
법원명	대법원 제2부		
심사, 재심사	심사청구 2011. 6. 5., 재심사청구 2011. 10. 27.		

● 처분경위

- 피고는 원고가 사업자등록을 하였음에도 불구하고 이를 신고하지 아니하여 취업사실을 누락하였다는 이유로 실업급여 반환명령 및 추가징수 처분을 함.

● 원고주장

- 아들의 수감으로 인해 사실상 폐업의 상태였음.

● 판단

- 원고가 25회에 걸쳐 아들이 수감된 구치소를 방문한 사정이 있기는 하나, ① 공인중개사사무소와 구치소 사이의 거리가 15km가량에 불과하고 구치소의 면회시간에도 제한이 있는 점, 원고는 아들이 구속수감된 이후 공인중개사사무소를 개업한 점, 아들이 석방된 2010. 3. 16. 이후에는 위와 같은 사정이 존재하지 아니하는 점 등에 비추어 볼 때, 원고가 일부 실업인정대상기간 중 구치소를 자주 방문하였다는 사정만으로 원고가 부동산중개업을 전혀 하지 못하였음을 인정하기에는 부족하다. ② 원고가 관할세무서에 매출액을 신고하지 못하였다는 사정만으로 부동산중개업을 통하여 소득을 전혀 얻지 못하였다고 단정할 수 없을 뿐만 아니라, 설령 원고가 수입을 얻지 못하였다고 하더라도 실업인정대상기간 중 창업을 하였음을 인정하기에는 충분하고, 공인중개사사무소를 새로 개업한 시기가 실업인정대상기간 중인 점 등을 고려해 볼 때, 사실상 폐업상태에 있었다고 단정하기도 어렵다. 그렇다면 원고의 청구는 이유 없으므로 이를 기각한다.

17) 실업급여 제한, 반환명령 및 추가징수 결정취소(2013구합1640)

● 판결요지

- 가족과 같이 공동으로 자영업을 영위하면서도 실업급여를 수급한 것은 근로의 의사나 재취업을 위한 노력을 할 의사가 없는 것으로 피고(고양지청장)의 처분은 적법함.

● 관련법령

- 고용보험법 : 제40조, 제44조, 제61조, 제62조
- 고용보험법 시행규칙 : 구 제104조, 제105조

● 사건개요

원고	이미○	피고	중부지방고용노동청 고양지청장
판결결과	기각	판결선고일	2014. 6. 3.
법원명	의정부지방법원		
심사, 재심사	미제기		

● 처분경위

- 피고는 원고가 구직급여 신청일 이전부터 남편과 세탁소를 운영하고 있었음에도 구직급여를 부정하게 수령하였다는 이유로 실업급여 지급제한, 반환명령 및 추가징수 처분을 함.

● 원고주장

- 원고는 남편이 세탁소를 비우는 동안 가족으로 세탁소 업무를 도와준 것일 뿐, 공동으로 운영한 것이 아니므로 이 건 처분은 위법함.

● 판단

- ① 원고는 1주일에 4~5일 출근하여 세탁물 접수, 전단지 배포, 세탁물 배달 등의 업무를 수행한 점, ② 세탁소를 인수한 이ㅇㅇ, 인근에서 마트를 운영하고 있는 김ㅇㅇ이 부정수급 조사관에게 원고가 세탁소를 운영했다고 진술한 점 등 세탁소의 운영형태, 업무분담, 관련자 진술을 종합할 때, 원고는 남편과 세탁소를 공동운영하여 근로의 의사와 능력이 없었거나 재취업을 위한 노력을 할 의사가 없었음에도 수급자격 인정신청을 하여 구직급여를 지급받았으므로 법 제61조, 제62조가 규정한 '거짓이나 그 밖에 부정한 방법으로 구직급여를 지급받은 자'에 해당한다고 봄이 상당하다.

18) 실업급여 지급제한 처분취소 등(2014누70862)

● 판결요지

- 최종 이직 사업장을 허위로 기재하는 것은 직업안정기관의 장의 실업급여 지급에 관한 의사결정에 영향을 미칠 수 있는 행위이므로 고용보험법 제61조 제1항 본문, 제62조에 규정된 '거짓이나 그 밖의 부정한 방법'에 해당한다고 본 피고(서울남부지청장)의 처분은 적법함.

● 관련법령

- 고용보험법 : 제40조, 제43조, 제45조, 제46조, 제61조, 제62조
- 근로기준법 제2조, 행정소송법 제8조제2항
- 민사소송법 제420조 본문

● 사건개요

원고	신성○	피고	서울지방고용노동청 서울남부지청장
판결결과	기각	판결선고일	2015. 5. 22.
법원명	서울고등법원 제10행정부		
심사, 재심사	미제기		

● 처분경위

- 피고는 원고가 "수급자격을 인정받은 최종 이직사업장인 A사에서 퇴사 이후 B사에서 근무한 사실을 미신고하고 실업급여를 부정수급하였다"는 이유로 실업급여 지급제한, 반환명령 및 추가징수 처분을 함.

● 원고주장

- 실업급여 신청자에게 최종 이직 사업장을 신고하게 하는 것은 실업인정 대상기간 중 실업상태가 아닌 자인지를 확인하기 위한 것이므로 원고에게 수급자격이 인정되는 이상 원고가 착오로 최종 이직 사업장을 잘못 신고한 것을 부정수급이라 한 처분은 위법함.

● 판단

- 수급자격 인정신청서에 최종 이직 사업장을 기재하게 하는 것은 최종 이직 사업장에서의 평균임금에 따라 구직급여가 산정되고 최종 이직 사업장에서의 이직사유에 따라 수급자격 인정 여부가 달라질 수 있기 때문인바, 최종 이직 사업장을 허위로 기재하였다면, 진실한 최종 이직 사업장에 의하더라도 수급자격이 인정되고 구직급여액도 동일하다는 등의 특별한 사정이 없는 한, 직업안정기관의 장의 실업급여 지급에 관한 의사결정에 영향을 미칠 수 있는 행위를 한 것이 되어, 고용보험법 제61조 제1항 본문, 제62조에 규정된 '거짓이나 그 밖의 부정한 방법'에 해당한다고 봄이 옳다. 원고의 최종 이직 사업장 허위기재 행위는 고용보험법 제61조 제1항 본문, 제62조에 규정된 '거짓이나 그 밖의 부정한 방법'에 해당한다. 그러므로 원고의 주장은 이유 없고, 이 사건 처분은 처분사유가 인정되고 적법하다.

19) 실업급여 부정수급 처분취소(2014구합6647)

● 판결요지

- 원고가 임의퇴직하면서 실업급여 수급을 위하여 퇴직일 및 퇴직사유를 사실과 다르게 신고하였음이 인정되므로 이 사건 피고(서울지방고용노동청장)의 처분은 적법함.

● 관련법령

- 고용보험법 : 제40조
- 고용보험법 시행규칙 : 제101조

● 사건개요

원고	김학○	피고	서울지방고용노동청장
판결결과	기각	판결선고일	2014. 7. 11.
법원명	서울행정법원 제1부		
심사, 재심사	심사(2013. 10. 22.), 재심사(2014. 2. 19.)		

● 처분경위

- 원고는 피고에게 '폐업으로 인한 권고사직'을 하였다며 수급자격 인정신청을 하여 구직급여를 지급받음. 이 사건 회사는 원고가 자진퇴사 하였음에도 권고사직으로 이직사유를 신고함에 따라 피고는 원고가 퇴직사유를 허위로 신고하여 부당하게 실업급여를 지급받았다는 이유로 실업급여 반환명령 및 추가징수 처분을 함.

● 원고주장

- 회사는 원고의 동의없이 급여를 30~40% 삭감하고 2012. 11. 1.경 폐업할 것임을 통보하고 직원을 모두 퇴사시킨 후 현재까지 폐업상태이므로 자진 퇴사가 아님.

● 판단

- 고용보험법 제62조에서 반환명령 및 추징금 징수의 요건으로 규정한 '거짓이나 그 밖의 부정한 방법'이라 함은, 일반적으로 수급자격이 없는 사람이 수급자격을 가장하거나 취업 사실 또는 소득의 발생사실 등을 감추기 위하여 행하는 일체의 부정행위를 말한다(대법원 2009. 6. 11. 선고 2009두4272 판결 참조).
- 원고는 ① 퇴직시 이 사건 회사에 '일신상의 문제로 자의 퇴직하였으나 본인 요청에 의하여 회사 경영 형편상의 권고사직으로 처리하였다. 추후 이로 인해 발생되는 모든 책임을 감수하고 손해가 있을 경우 배상하겠다'는 내용의 각서를 제출한 점, ② 이 사건 회사가 현재까지 폐업하지 않은 채 존속하고 있는 점, ③ 시행규칙 제101조제2항 별표2 제1호 마목에서 정한 '정당한 이직사유'가 인정되려면 사업장 휴업으로 휴업 전 평균임금의 70% 미만을 지급받은 경우에 해당하여야 하나 종전 월급의 75% 정도를 수령한 점, ④ 원고는 실제로 2012. 11. 30.자로 퇴사하였으나, '실업급여를 수령하려 하니 퇴직일을 2012. 11. 16.로 해달라'고 하여 이직신고서에 2012. 11. 16.을 원고의 퇴직일로 기재하였다고 동료직원이 진술한 점 등을 종합하면 원고는 2012. 11. 30.에 임의퇴직하면서 실업급여 수급을 위하여 퇴직일 및 퇴직사유를 사실과 다르게 신고하였다고 봄이 타당하다. 따라서 이 사건 처분은 적법하다.

20) 실업급여 부정수급에 관한 결정취소(2015구단55854)

● 판결요지

- 원고의 신고의무 위반의 정도, 부정수급한 급여의 액수, 부정행위 자진신고의 유무 등을 고려하면 원고가 주장하는 사정을 감안하더라도 이 사건 처분이 재량권을 일탈·남용하였다고 볼 수 없다. 따라서 피고(서울지방고용노동청 서울관악지청장)의 처분은 적법함.

● 관련법령

- 고용보험법 : 제40조, 제47조, 제61조, 제62조
- 고용보험법 시행령 : 제69조, 시행령 제80조
- 고용보험법 시행규칙 : 제92조, 제104조, 제105조

● 사건개요

원고	최선○	피고	서울지방고용노동청 서울관악지청장
판결결과	기각	판결선고일	2015. 9. 16.
법원명	서울행정법원		
심사, 재심사	미제기		

● 처분경위

- 피고는 원고가 실업급여 수급기간 중에 취업하였음에도 이를 신고하지 아니하고 부정하게 실업급여를 수급하였다는 이유로 실업급여 지급제한, 반환명령 및 추가징수 처분을 하였다.

● 원고주장

- 담당직원의 실수로 2014. 7. 15.자로 이사로 등재되었다.

● 판단

- ① 이 사건 회사의 임시주주총회의사록에 의하면 2014. 7. 15. 원고가 임시주주총회에서 대표이사로 선임되고 원고는 이를 승낙한 한 것으로 기재되어 있고, 위 회의록은 2014. 7. 22. 공증인가 법무법인에서 인정된 사실, ② 이 사건 회사의 법인등기부에는 원고가 2014. 7. 15. 대표이사로 취임하였다는 취지로 기재되어 있는 사실, ③ 원고는 2014. 7. 15.경 이 사건 회사의 실제 대표인 전성○와 사이에 월 100만원의 급여를 받고 근무하기로 합의하였고, 2014. 7. 중순경부터 업무도 익힐 겸 이 사건 회사에 임시로 출근하였다고 진술한 사실, ④ 원고는 2014. 7. 31. 제6차 실업인정일에 출석하여 2014. 7. 18. B사, 2014. 7. 29. C사에 재취업활동을 하였다고 신고하였을 뿐, 이 사건 회사에 취업한 것을 신고하지 않았으며 근로내역 확인란에는 '아니오'라고 기재한 사실을 인정할 수 있고, ⑤ 원고는 2014. 7. 15. 이 사건 회사의 법인등기부상 대표이사로 취임하였다고 기재되었고 이에 대하여 원고의 승낙이 있었으므로 사회통념상 취업을 하였다고 인정할 수 있는 점, ⑥ 원고는 2014. 7. 15. 이 사건 회사에 취업하여 재취업을 위한 노력을 적극적으로 하고 있지 않으므로 구직급여 수급요건을 갖추지 못한 것으로 보이는 점, ⑦ 원고의 주장에 의하더라도 원고가 2014. 7. 15.경부터 이 사건 회사에 임시로 출근하였다면 이는 근로의 제공에 해당하는데, 원고는 고용보험법 제47조제1항을 위반하여 이 사건 회사에 취업한 사실이나 근로를 제공한 사실을 신고하지 않은 점 등을 종합하여 보면, 실업인정 대상기간 중에 이 사건 회사에 근로를 제공하였고 이를 피고에게 신고하지

아니한 채 구직급여를 수령하였다고 봄이 상당하다. 따라서 이 사건 처분 사유가 인정되고, 나아가 이 사건 처분은 고용보험법령이 정한 기준에 부합하는 점, 그 밖의 원고의 신고의무 위반의 정도, 부정수급한 급여의 액수, 부정행위 자진신고의 유무 등을 고려하면 원고가 주장하는 사정을 감안하더라도 이 사건 처분이 재량권을 일탈·남용하였다고 볼 수 없다. 따라서 피고의 이 사건 처분은 적법하다.

21) 실업급여 회수청구(2014구합1590)

● 판결요지

- 부당(징계)해고에 대한 중앙노동위원회 구제명령을 회사가 이행하였으므로 원고가 피고에게 징계해고를 이유로 수급자격 인정신청을 하여 구직급여를 받은 것은 잘못 지급된 것으로서 피고(대구지방고용노동청장)의 실업급여 회수처분은 적법함.

● 관련법령

- 고용보험법 : 제2조, 제40조, 제43조, 제44조, 제62조, 제87조, 제90조, 제99조, 제104조

● 사건개요

원고	조원○	피고	대구지방고용노동청장
판결결과	기각	판결선고일	2014. 12. 24.
법원명	대구지법 제1행정부		
심사, 재심사	미제기		

● 처분경위

- 원고는 회사에서 징계해고 되었음을 이유로 피고에게 수급자격 인정신청을 하여 구직급여를 지급받았으나, 원고가 부당해고 구제신청을 하여 중앙노동위원회로부터 구제명령을 받아 회사가 이를 이행하자, 피고는 원고에게 실업급여를 회수한다는 내용의 통보(처분)를 함.

● 원고주장

- 중앙노동위원회가 회사의 원고에 대한 해고가 부당해고임을 이유로 원직 복직명령을 하였고, 회사가 이 구제명령을 이행하지 않아 이행강제금을 부과하였으며, 원고는 원래의 근무지가 아닌 B사에서 근무하면서 임금도 제대로 받지 못하였고, 그 후 회사는 B사와의 용역계약이 종료되자, 원고를 회사의 본사 자산관리팀으로 부당전보 하였으므로 원고는 해고 이후 원직에 복직되었다고 할 수 없어 원고가 복직되었음을 전제로 한 실업급여 회수 처분은 위법함.

● 판단

- ① 회사가 원고의 사회보험 자격 상실 신고를 철회하고 그동안의 급여를 감액 없이 전액 지급하는 등 노동위원회의 구제명령을 이행하였다는 이유로 이행강제금을 부과하지 않기로 결정한 점, ② 회사가 중앙노동위원회의 재심 구제신청 기각판정에 따라 원고를 해고 시에 소급하여 복직시킴으로써 당초부터 구직급여의 요건을 갖추지 못하였던 것으로 된 점, ③ 회사는 B사와의 용역계약기간이 만료됨에 따라 원고에게 한 전보명령이 근로기준법에 위반되거나 권리남용에 해당한다는 등의 특별한 사정에 대한 아무런 입증이 없는 점, ④ 중앙노동위원회도 이 사건 전보명령이 부당전보가 아님을 전제로 회사의 재심 구제신청을 인용하고 원고의 부당전보 구제신청을 기각하는 판정을 한 점 등에 비추어 보면, 회사가 중앙노동위원회 재심판정에 따라 원고를 해고 시에 소급하여 복직시킴으로써 당초부터 구직급여의 요건을 갖추지 못하였던 것으로 된 이상 원고가 피고로부터 지급받은 구직급여는 잘못 지급된 것으로서 징수의 대상이 된다고 봄이 타당하므로, 피고의 이 사건 처분은 적법하다. 따라서 원고의 위 주장은 이유 없다.

22) 실업급여 과오급 반환결정 처분취소(2013두6961)

● 판결요지

- 원고가 휴업급여와 구직급여를 중복하여 받은 사실을 확인하고, 위 기간의 구직급여가 잘못 지급된 것으로 보아 과오급 구직급여 반환을 명한 피고(인천북부지청장)의 처분은 적법함.

● 관련법령

- 고용보험법 : 제40조, 제62조
- 고용보험법 시행령 : 제63조
- 고용보험법 시행규칙 : 제87조
- 산업재해보상보험법 : 제52조

● 사건개요

원고	박○	피고	중부지방고용노동청 인천북부지청장
판결결과	기각	판결선고일	2012. 5. 17.
법원명	대법원 제1부		
심사, 재심사	심사청구 2011. 8. 10., 재심사청구 2011. 9. 27.		

● 처분경위

- 피고는 원고가 휴업급여와 구직급여를 중복하여 받은 사실을 확인하고 과오급 구직급여 반환처분을 함.

● 원고주장

- 원고는 적극적인 구직활동을 하였고 부상의 정도가 휴업급여의 지급대상이 된다고 단정할 수 없음.

● 판단

- ① 고용보험 수급자격을 신청함에 있어서 산업재해보상보험(휴업수당)의 수령 여부를 확인하고 있는 점, ② 시행규칙 제87조제2항제3호의 "산업재해보상보험법 제52조에 따른 휴업급여의 지급 대상이 되는 경우"를 원고의 주장과 같이 구직급여를 받기 이전에 휴업급여의 지급 대상으로 인정받거나 인정받을 것이 명백한 경우만을 의미한다고 제한하여 해석할 아무런 근거가 없는 점, ③ 오히려 위 조항은 구직급여나 휴업급여 모두 사회보장급여의 하나인 점에 비추어 구직급여를 받기 전·후를 불문하고 구직급여와 휴업급여를 중복하여 보장하지 아니한다는 취지로 보이는 점 등에 비추어 보면, 원고의 경우가 위 제3호의 사유에 해당하지 아니한다는 취지의 주장 역시 이유없다. 따라서 원고가 휴업급여와 중복하여 구직급여를 받은 이상 그 사유가 나중에 발생한 것이라 하더라도 위 구직급여는 잘못 지급된 것이라고 할 것이고, 같은 취지에서 피고가 한 이 사건 처분은 적법하다.

23) 실업급여 과오급 반환결정 처분취소(2014두45758)

● 판결요지

- 실업급여 반환처분(법 제62조제3항)에 있어 적법한 반환사유에 해당한다 하더라도, 반환의 공익상 필요와 수익자의 기득권, 신뢰보호, 법률생활 안정침해 등을 비교형량하여 종합적으로 판단하여야 함.

● 관련법령

- 고용보험법 : 제15조, 제16조, 제40조, 제45조, 제46조, 제62조
- 고용보험법 시행령 : 제7조, 제81조
- 고용보험법 시행규칙 : 제92조

● 사건개요

원고	안상○	피고	서울지방고용노동청 서울남부지청장
판결결과	인용	판결선고일	2015. 3. 15.
법원명	대법원2부		
심사, 재심사	심사청구 2013. 6. 8., 재심사 2013. 10. 21.		

● 처분경위

- 피고는 원고가 이직 전 사업장의 1일 소정근로시간이 기존에 신고된 8시간에서 4시간으로 나중에 확인됨에 따라 구직급여일액을 31,104원에서 21,680원으로 정정하고, 구직급여 차액 1,413,500원을 반환하라는 내용의 처분을 함.

● 원고주장

- 이 사건 관련 책임은 모두 피고에게 있으므로 구직급여의 일부를 반환하라는 것은 가혹하고 신뢰보호의 원칙에 반함.

● 판단

- ① 고용보험법 제62조제3항에 따라 잘못 지급된 실업급여를 징수처분 할 때에는 당사자에게 고의 또는 중과실의 귀책사유가 있는지, 잘못 지급된 금액을 쉽게 원상회복할 수 있는지, 공익상 필요와 수익자가 입게 될 불이익의 내용과 정도 등을 두루 살펴, 공익상의 필요와 당사자가 입게 될 기득권과 신뢰의 보호 및 법률생활 안정의 침해 등의 불이익을 비교·교량한 후, 공익상 필요가 당사자가 입게 될 불이익을 정당화할 만큼 강한 경우에 한하여 실업급여를 받은 당사자로부터 잘못 지급된 보험급여액에 해당하는 금액을 징수하는 처분을 해야 한다(대법원 2014. 4. 10. 선고 2011두31697 판결 참조). ② 서울시 담당공무원은 착오로 피고에게 원고의 소정근로시간이 4시간임에도 8시간으로 잘못 통보된 사실이 인정되고 이에 따라 임금일액을 산정함에 있어 계산상 착오 내지 업무상 과실로 원고에게 과다한 구직급여를 지급하였으므로 고용보험법 제62조제3항에 해당하기는 한다. ③ 그러나 이는 피고의 내부 사정 또는 업무상 과실에 기인한 것에 불과할 뿐이고, 달리 원고에게 귀책사유가 있다고 볼 수 없고, 실업급여액 결정으로부터 약 2년이 지난 후 처분이 있었다. ④ 수익적 행정처분의 취소를 통해 달성하려는 공익이란 사업주가 납부하는 보험료와 국고부담을 통해 형성되는 재정상 이익인 반면, 수익자는 신뢰보호 및 법률생활의 안정 등과 같은 사익의 침해를 입게 될 것이므로, 수익적 행정처분에 존재하는 하자에 관하여 수익자에게 고의 또는 중과실의 귀책사유가 없는 한 공익상의 필요가

수익자가 입게 될 불이익보다 중요하거나 크다고 단정할 수 없다. ⑤ 피고는 서울시공무원이 소정근로시간을 잘못 기재한 이직확인서를 근거로 처분을 하였고 원고의 근로계약서나 임금명세서 등 제반의 자료를 요구하지 않았으며, 원고는 이 건 실업급여액 결정에 전혀 관여한 바 없어, 원고로서는 실업급여액 결정에 계산상 문제가 있는 것을 알 수 있었다고 보기도 어렵다. 따라서 원고의 청구는 이유가 있어 처분은 위법하다.

7. 취업촉진수당

1) 조기재취업수당 부지급 결정 처분취소(2015구합589)

● 판결요지

- 원고가 동일 장소에서 동일 업무를 하고 있다는 것만으로 근로관계를 승계하였다고 보기 어려운 점 등을 종합하면, 원고가 조기재취업수당의 지급요건을 갖추지 못하였음을 이유로 한 피고(양산지청장)의 사건 처분은 적법함.

● 관련법령

- 고용보험법 : 제64조
- 구 시행령 부칙 : 제17조
- 구 시행령 : 제84조

● 사건개요

원고	성명○	피고	부산지방고용노동청 양산지청장
판결결과	기각	판결선고일	2015. 10. 8.
법원명	울산지방법원 행정부		
심사, 재심사	심사청구 2014. 11. 14., 재심사청구 미제기		

● 처분경위

- 원고는 구직급여를 지급받던 중 2013. 10. 12. 용역업체인 A사에 취업하여 2014. 3. 31.까지 근무하다가 퇴직하였고, 2014. 4. 1. B사에 취업하여 근무

하던 중 2014. 10. 8. 피고에게 조기재취업수당 지급을 신청하였다. 그러나 피고는 2014. 11. 11. 원고가 재취업한 사업장에서 근무한 기간이 6개월 미만(2013. 10. 12.부터 2014. 3. 31.까지)이어서 지급요건을 갖추지 못하였다는 이유로 조기재취업수당 부지급 처분을 함.

● 원고주장

- 경비용역업체가 변경되면서 고용이 승계되었으므로 6개월 이상 재취직 사업장에 근무한 것임.

● 판단

- ① 원고는 A사에 2013. 10. 12.부터 2014. 3. 31.까지 약 5개월 정도 고용되었다가 퇴직하였을 뿐이므로 A사에 계속하여 6개월 이상 고용되지는 못한 점, ② 원고가 A사 사이의 근로계약서에 의하면 원고는 2014. 3. 31.까지만 A사 소속으로 근로하기로 명시되어 있는 점, ③ B사가 A사로부터 원고에 대한 근로관계를 승계하기로 약정하였다고 볼만한 자료가 없을 뿐만 아니라, 원고와 A사 사이의 근로계약과 원고와 B사 사이의 근로계약은 급여, 근로시간, 연장근무에 대한 가산임금률 등 근로조건에 차이가 있어 원고가 동일 장소에서 동일 업무를 하고 있다는 것만으로는 B사가 A사의 원고에 대한 근로관계를 승계하였다고 보기는 어려운 점 등을 종합하면, 원고가 조기재취업수당의 지급요건을 갖추지 못하였음을 이유로 한 이 사건 처분은 적법하다. 그렇다면 원고의 청구는 이유 없으므로 이를 기각한다.

2) 고용보험 조기재취업수당 부지급 처분취소(2015구합1012)

● 판결요지

- 고용보험법 제64조제1항이 규정한 '취직'이 반드시 민법 제655조 이하에 규정된 고용의 성질을 가지는 것에 한정된다고 볼 수 없다.

● 관련법령

- 고용보험법 : 제64조
- 구 시행령 : 제84조, 86조
- 고용보험법 시행규칙 : 제109조

● 사건개요

원고	김사○	피고	부산지방고용노동청 창원지청장
판결결과	인용	판결선고일	2015. 11. 24.
법원명	창원지방법원 제1행정부		
심사, 재심사	심사청구 2014. 9. 18., 재심사청구 2015. 2. 23.		

● 처분경위

- 원고는 구직급여를 지급받던 중 2014. 1. 1. A사에 사외고문으로 취업하였고, 이후 6개월 이상 A사에 고용되어 근무하였다고 하면서 조기재취업수당을 청구하였으나, 피고는 원고의 구체적인 근무형태, 보수의 성격, 세금관계, 사회보장제도 가입관계 등 사실관계를 확인한바, 원고는 사용·종속관계 하에서 근로를 제공하고 임금을 받을 목적으로 하는 근로자로 보기 어렵고, 사업을 영위하기 위한 준비활동을 재취업활동으로 신고하여 실업인정을 받은 사실이 없다는 이유로 조기재취업수당 부지급 처분을 함.

● 원고주장

- 6개월 이상 근로를 제공하였으므로 안정된 직업에 재취직한 경우에 해당함.

● 판단

- ① 고용보험법 제64조제1항이 규정한 '취직'이 반드시 민법 제655조 이하에 규정된 고용의 성질을 가지는 것에 한정된다고 볼 수 없는 점, ② 근로계약의 내용은 당사자 사이에 자유롭게 정할 수 있는 것이므로 반드시 상근 업무에 종사하는 경우에만 근로를 제공하였다고 볼 수 없는 점, ③ 4대보험 가입 여부만으로 근로자성을 판단할 수 없고, 4대 보험 가입이 지연되거나 원고의 임금에서 사업소득세가 공제된 것은 사측의 과실에 따른 것일 가능성도 배제할 수 없는 점 등에 비추어 보면, 피고가 주장하는 사정들만으로는 원고가 A사에 재취직한 것이 아니라고 볼 수 없다.
- 피고는 원고가 2014. 2. 1.부터 2014. 4. 30.까지 B사의 고용보험 피보험자격을 취득한 사정에 비추어 원고가 A사에서 계속하여 6개월 이상 근무한 것으로 볼 수 없다고 주장하나, 설령 원고가 위 기간 B사에 근로를 제공하였다고 하더라도 그것이 A사의 취업규칙에 반하는 등의 사유가 될 수 있을지언정, 앞서 본 바와 같이 원고는 A사에 상근한 근로자가 아닌 점, 원고가 B사에 제공한 근로가 상근업무인지 또는 비상근 자문업무인지 알 수 있는 자료가 없는 점, A사가 원고에게 2014년 4월분 임금을 지급한 내역이 확인되는 점 등을 감안하면, 피고가 주장하는 사정만으로는 2014. 2. 1.부터 2014. 4. 30.까지 기간에 원고와 A사 사이의 근로관계가 단절되었다고 단정할 수 없다. 그렇다면 원고의 이 사건 청구는 이유 있으므로 이를 인용한다.

3) 고용보험 조기재취업수당 부지급 처분취소(2013누47629)

● 판결요지

- 조기재취업수당의 목적상 '6개월 이상 안정된 직업에 재취직' 요건을 해석함에 있어 민법 제655조의 '고용의 성질'을 가진 것만 한정할 수 없으므로, 근로자가 아닌 감사로 재직하였다 하더라도 조기재취업수당은 지급하여야 함.

● 관련법령

- 고용보험법 : 제64조
- 고용보험법 시행령 : 제84조, 제86조
- 고용보험법 시행규칙 : 제109조

● 사건개요

원고	이광○	피고	서울지방고용노동청 서울북부지청장
판결결과	인용	판결선고일	2014. 4. 10.
법원명	서울고등법원 제9부		
심사, 재심사	미제기		

● 처분경위

- 원고는 회생회사의 감사로 선임되어 법 제64조 제1항에 따른 조기재취업수당을 신청하였는데 피고는 '원고가 근로자로 고용된 것이라고 볼 수 없다'는 이유로 조기재취업수당 부지급 처분을 함.

● 원고주장

- 회생회사의 감사로 선임되어 6개월 이상 그 업무를 수행한 것은 법 제64조 제1항의 '안정된 직업에 재취직한 경우'에 해당하므로 피고의 처분은 위법함.

● 판단

- ① 조기재취업수당은 재취업이든 자영업이든 취업형태를 불문하고 안정적으로 재취업하여 소득을 얻게 된 경우 지급함으로써 실직기간을 최소화시키고 안정된 재취업을 장려하기 위한 것인 점(대법원 2011. 12. 8. 선고 2009두19892), ② 감사는 이사의 직무집행을 감사하고 회사의 업무와 재산상태를 조사하는 업무를 수행하는 자(상법 제412조)로 민법상의 고용에 해당한다고 보기는 어렵지만, 법 제64조 제1항의 '취직'이 반드시 민법 제655조 이하에 규정된 '고용의 성질'을 가지는 것에 한정된다고 볼 수 없는 점, ③ 수급자격자가 재취업한 사업장에서 6개월 이상 근무하였다면 안정된 직업에 재취업한 경우에 해당하는 것으로 해석되는 점 등을 종합하면 원고는 법 제 64조 제1항의 '안정된 직업에 재취직한 경우'에 해당한다고 보는 것이 타당하다. 따라서 피고의 처분은 위법하다.

4) 조기재취업수당 부지급 처분취소(2013두10052)

● 판결요지

- 원고의 수급자격인정은 마지막 이직한 사업장의 사업을 기준으로 받은 것인바, 피고(울산지청장)가 최후에 이직한 사업주에게 재고용되었음을 사유로 한 조기재취업수당 부지급 처분은 적법함.

● 관련법령

- 고용보험법 : 제40조, 제41조, 제42조, 제43조, 제44조, 제45조, 제46조, 제48조, 제49조, 제50조, 제51조, 제52조, 제53조, 제55조, 제58조, 제59조, 제64조
- 고용보험법 시행령 : 제68조, 제84조, 제85조, 제86조
- 고용보험법 시행규칙 : 제108조

● 사건개요

원고	윤태○	피고, 피상고인	부산지방고용노동청 울산지청장
판결결과	기각	판결선고일	2013. 8. 30.
법원명	대법원 제3부		
심사, 재심사	심사청구 2012. 1. 21., 재심사청구 2012. 4. 9.		

● 처분경위

- 원고는 A사에서 이직하고 수급자격 인정신청을 하여 수급자격을 인정받았으나, 퇴직금 1억원 이상으로 3개월 동안 구직급여 지급이 유예되었고, 유예기간 중 B현장에 일용직으로 취업하였다가 퇴사하고 다시 수급자격인정

신청을 하여 수급자격을 인정받아 구직급여를 수급함. 그러던 중 원고는 C사에 재취업하여 조기재취업수당청구를 하였는바, 피고는 C사는 B현장과 동일한 사업주에 해당한다는 사유로 조기재취업수당 부지급 처분을 함.

● 원고주장

- 최후 이직 사업주는 1차 수급자격인정 신청시의 이직사업주임.

● 판단

- ① 원고의 2차 수급자격인정은 마지막 이직한 사업장인 C사의 사업을 기준으로 받은 것이지, A사의 사업을 기준으로 받은 것이 아니다. ② 원고에 대하여는 고용보험법 제43조제4항에 따라 새로 인정받은 2차 수급자격을 기준으로 구직급여가 지급된다. ③ 1차 및 2차 수급자격인정에 따른 소정급여일수와 구직급여일액이 동일하다 하더라도 이는 양자 모두 최고한도에 도달한 데 기인할 뿐이고, 원고 주장과 같이 장기간 근무한 1차 이직 전 사업자의 급여와 단기간 일용직으로 근무한 2차 이직 전 급여 사이에 차이가 있어 2차 이직 당시를 기준으로 구직급여를 계산하는 경우 부당한 결과가 초래될 수 있다는 사정만으로 이를 달리 볼 수 없다. 그러므로 B현장에 취업하였다가 퇴직하면서 이를 기준으로 2차 수급자격을 인정받은 후 그 수급기간 내에 C사에 재취업한 것은 최후에 이직한 사업주에게 재고용된 경우라 할 것이므로 조기재취업수당 지급제한 사유에 해당하고 이 사건 처분은 적법하다. 따라서 원고의 청구를 기각한다.

5) 고용보험 조기재취업수당 부지급 처분취소(2014구합322)

- 판결요지

- 조기재취업수당 지급과 관련, 재취업한 회사가 종전 원고가 다니던 회사의 시설, 설비를 유상으로 양도받은 관련 사업주에 해당하고 적극적 구직활동 없이 재고용되었으므로 피고(인천북부지청장)의 조기수당부지급 처분은 적법함.

- 관련법령

- 고용보험법 : 제64조, 제84조
- 고용보험법 시행령 : 제84조

- 사건개요

원고	황인○	피고	중부지방고용노동청 인천북부지청장
판결결과	기각	판결선고일	2014. 7. 4.
법원명	인천지법 제2행정부		
심사, 재심사	심사청구 2013. 7. 16, 재심사 2013. 9. 12.		

- 처분경위

- 피고는 원고의 조기재취업수당 청구에 대하여 재취업한 회사가 종전 원고가 다니던 회사의 시설, 설비를 유상으로 양도받은 관련 사업주에 해당하고 적극적 구직활동 없이 재고용된 것으로 보아 조기재취업수당 부지급결정을 함.

● 원고의 주장

- 원고는 적극적 구직활동을 통해 재취업한 것이므로 조기재취업수당을 지급하여야 함.

● 판단

- 재취업 회사는 원고가 재직했던 종전 회사로부터 기계장비 등 시설, 사용중인 자재, 완·반제품 재고물품을 매수하여 설립된 사실, 재취업 회사 사업주가 원고에게 먼저 연락하여 취업을 권유한 사실에 비추어 보면, 재취업 회사는 고용보험법 시행규칙 제59조의 2 제1항 제3호가 정한 이직 전 사업의 시설설비를 유상으로 양도 받은 관련 사업주에 해당하고, 원고의 재취업이 원고의 적극적인 구직활동에 의해 이루어졌다고 보기도 어렵다. 따라서 이 사건 처분은 적법하다.

6) 처분행위 취소신청(2013구합2137)

● 판결요지

- 자영업 준비활동을 재취업 활동으로 실업인정을 받지 않고 사업을 개시한 경우 피고(부산지방고용노동청장)의 조기재취업수당 부지급 처분은 적법함.

● 관련법령

- 고용보험법 : 제37조, 제42조, 제43조, 제44조, 제59조, 제64조
- 고용보험법 시행령 : 제61조, 제84조, 제86조

● 사건개요

원고	강하○	피고	부산지방고용노동청장
판결결과	기각	판결선고일	2013. 9. 6.
법원명	부산지방법원 제2행정부		
심사, 재심사	심사2012. 11. 1, 재심사 2013. 3. 13.		

● 처분경위

- 원고는 2012. 3. 12. 자영업을 시작하였고 2012. 10. 2. 피고에게 창업을 이유로 조기재취업수당을 청구하였으나, 피고는 원고에 대하여 자영업 준비활동 없이 사업이 개시되었다는 이유로 조기재취업수당 부지급 처분을 함.

● 원고주장

- 원고는 2012. 2. 9. 피고에게 구직신청을 한 상태에서 자영업을 개시하고 개시일로부터 6개월 후 조기재취업수당을 청구하였고, 설령 미리 자영업 준비활동을 신고하지 않았다 하더라도 창업한 경우 조기재취업수당 청구 절차에 대한 안내를 받지 못했으므로 이는 원고의 책임이 아님.

● 판단

- 원고는 실업신고만 한 상태에서 자영업을 영위하기 위한 준비활동을 재취업활동으로 신고하여 피고로부터 실업인정을 받은 적이 없으므로, 실업인정을 요건으로 하는 조기재취업수당 지급대상에 해당하지 아니하고, 피고로부터 조기재취업수당 청구절차에 관한 설명을 듣지 못했다 하더라도 피고에게 조기재취업수당 청구절차에 관하여 설명할 의무가 있다고 볼만한 아무런 근거가 없고, 구직신청만으로 실업인정의 효과가 발생한다고 볼 수도 없으므로 원고의 주장은 이유 없다.

표지 컷
삽입 예정

제4장 육아휴직 급여 등

1. 육아휴직급여 /

2. 소멸시효 등 /

제4장 ▸ ▸ ▸ 육아휴직 급여 등

1. 육아휴직급여

1) 처분취소(2015누33853)

● 판결요지

- 육아휴직급여액은 근로의 대가로 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금인 상여금 등이 포함된 통상임금에 기초하여 산정하여야 하는데 이를 제외하고 산정하여 지급한 피고(인천북부지청장)의 처분은 위법함.

● 관련법령

- 구법(2014. 1. 21. 법률 제12323호로 개정되기 전의 것) : 제70조, 제87조, 제107조
- 고용보험법 시행령 : 제95조, 근로기준법 시행령 제6조
- 구시행규칙(2014. 9. 30. 고용노동부령 제110호 개정되기 전의 것) : 제116조, 제117조

● 사건개요

원고	황미○	피고	중부지방고용노동청 인천북부지청장
판결결과	인용	판결선고일	2015. 8. 21.
법원명	서울고법 제10행정부		
심사, 재심사	심사 2014. 1. 3., 재심사 2014. 5. 9.		

● 처분경위

- 원고는 피고에게 상여금, 장기근속수당, 급식보조비, 교통보조비, 맞춤형 복지카드 포인트(이하 '상여금 등'이라 한다)를 통상임금에 포함시켜 이를 기초로 산정한 육아휴직급여와 피고가 이미 원고에게 지급한 위 육아휴직 급여의 차액을 지급해 달라는 내용의 육아휴직 급여 차액신청서를 제출하였으나, 피고는 이를 반려함.

● 원고주장

- 상여금 등은 정기적·일률적으로 지급하기로 정하여진 고정급 임금으로 통상임금에 해당한다. 따라서 피고는 상여금 등의 항목을 통상임금에 포함하여 재산정한 육아휴직 급여와 원고가 이미 수령한 육아휴직급여와의 차액을 지급할 의무가 있으므로, 차액청구 신청을 반려한 이 사건 처분은 위법함.

● 판단

- 1. 본안 전 항변에 대한 취지

1) 처분성 여부

상여금 등을 포함한 통상임금을 기초로 산정한 육아휴직급여와 기지급 금액과의 차액 지급을 구하는 원고의 신청에 대하여, 피고가 그 차액 지급을 거부한 것은 공권력의 행사 또는 이에 준하는 행정작용이라고 할 것이므로, 이 사건 각 처분은 항고소송의 대상이 되는 행정처분에 해당한다고 봄이 타당하다. 따라서 피고의 주장은 이유 없다.

2) 제소기간 도과 여부

① 원고가 육아휴직급여의 차액 추가 지급을 신청한 2014. 4. 18.에도

육아휴직일 종료일로부터 그 소멸시효 기간인 3년이 경과하지 않은 점 ② 원고가 이 사건 신청에 대하여 피고가 그 지급을 거부한 이 사건 처분은 항고소송의 대상이 되고, 제소기간 역시 새로운 거부처분인 이 사건 처분을 기준으로 하여 판단하여야 할 것인 점 등에 비추어 보면, 원고의 이 사건 소는 제소기간이 도과하였다고 할 수 없으므로, 피고의 위 주장도 이유 없다.

- 2. 처분의 적법 여부

근로복지공단은 ① 연봉제 적용대상 직원을 제외한 전 직원들에게 월 기본급의 연 600%를 상여금으로 지급하되 각 보수지급일에 기본급의 50%씩 나누어 지급하며, 해당 월의 초일부터 말일까지 상여금 대상 지급기간 중 신규 임용·복직·휴직·정직 또는 퇴직 등의 사유가 생긴 경우에는 근무일수에 대하여 일할계산하여 이를 지급하고, ② 5년 이상 근무한 직원에 대하여 근무연수에 따라 보수규정 [별표 2]의 장기근속수당을 지급하되, 보수규정 [별표 2]에 의하면 근무연차별로 일정한 그룹을 나누어 그룹별로 동일한 장기근속수당을 지급하며, ③ 예산의 범위 내에서 보수지급일에 직원에게 매월 일정금액을 급식보조비, 자가운전비나 교통보조비로 지급하고, 다만 근무기간이 1월 미만인 경우에는 일할계산하여 지급한 사실, ④ 원고는 위 규정에 따라 일정액의 상여금 등을 받은 사실을 각 인정할 수 있는바, 위 상여금 등은 각 지급요건을 충족하는 대상자가 소정근로를 제공하기만 하면 매월마다 그 지급이 확정된 것이라고 볼 수 있어 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금인 통상임금에 해당한다. 따라서 원고가 주장하는 상여금 등 중에서 기존에 원고가 받은 것에 해당하는 것은 통상임금에 포함되어야 할 것인바, 피고가 위 각 항목을 통상임금 산정에서 제외하고 기본급과 자격증수당

만을 통상임금으로 보아 이를 기초로 산정한 육아휴직급여를 지급함으로써 원고의 육아휴직 급여를 모두 지급하였음을 전제로 원고의 차액 지급 청구를 거부한 이 사건 처분은 위법함.

- 3. 처분사유 추가변경의 한계

우선, 피고가 들고 있는, 육아휴직 종료 후 12개월 이내에 육아휴직급여 신청을 하지 않았다는 사유는 애당초 이 사건 처분사유(처분성 부인, 제소기간 도과)에 포함되지 아니하였고, 이 사건 처분사유와 기본적 사실관계가 같다고도 할 수 없다. 따라서 피고가 위 사유를 처분사유로 추가하는 것은 허용할 수 없다. 따라서 피고의 주장은 받아들일 수 없다.

2) 통상임금 결정처분 취소 등(2014두5002)

● 판결요지

- 원고가 주장하는 임금항목 중 상여금, 장기근속수당, 급식보조비, 교통보조비, 맞춤형 복지카드는 통상임금에 포함되어야 하는바, 이와 달리 보고 한 피고(서울북부지청장)의 육아휴직급여일부부지급처분은 위법함.

● 관련법령

- 고용보험법 : 제70조, 제71, 제73조, 제74조, 제62조, 제107조
- 고용보험법 시행령 : 제95조, 제97조, 제81조
- 고용보험법 시행규칙 : 제116조, 제117조
- 근로기준법 시행령 : 제6조

● 사건개요

원고	조미○	피고	서울지방고용노동청 서울북부지청장
판결결과	인용, 각하	판결선고일	2014. 6. 26.
법원명	대법원 제3부		
심사, 재심사	미제기		

● 처분경위

- 원고는 피고가 기본급과 자격증수당만 통상임금에 포함시키고 그 밖에 상여금, 장기근속수당, 급식보조비, 교통보조비, 직급보조비, 맞춤형복지카드는 통상임금에 포함시키지 않은 채 육아휴직급여를 산정하여 지급함.

● 원고주장

- 원고의 임금 중 상여금, 장기근속수당 등을 통상임금에 포함시키지 않고 육아휴직급여를 지급한 것은 위법함.

● 판단

- 원고주장의 임금 항목이 육아휴직급여 산정의 기초가 되는 통상임금에 포함되는지 여부

① 상여금은 연봉제 적용 대상 이외의 직원에게 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금이므로 통상임금에 해당함. ② 장기근속수당은 5년 이상 근무한 직원 중 연봉제 적용 대상 이외의 직원에게 정기적·일률적으로 지급되는 고정적 임금이므로 통상임금에 해당함. ③ 급식보조비는 모든 직원에게 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금이므로 통상임금에 해당함. ④ 교통보조비는 전용차량을 제공받지 않는 직원에게 정기적·일률적으로 지급되는 고정적 임금이므로 통상임금에 해당함. ⑤ 직급보조비는 청구서 또는 영수증을 첨부하여야 하는 점, 보수규정 등에 직급보조비에 대한 내용이 규정되어 있지 않는 점 등을 종합하면, 실비변상적 성격의 금원이라고 보아야 하므로 통상임금에 포함되지 않음. ⑥ 맞춤형 복지카드는 일정한 기준에 따라 임직원에게 복지카드를 계속적, 정기적으로 지급하기로 되어 있어 맞춤형 복지카드 중 미혼자에 대한 금액 상당액은 소정 근로 또는 총 근로의 대상으로 근로자에게 지급되는 금품으로서 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금이므로 통상임금에 해당함. 따라서 원고가 주장하는 임금항목 중 상여금, 장기근속수당, 급식보조비, 교통보조비, 맞춤형 복지카드는 통상임금에 포함되어야 하는바, 이 사건 육아휴직급여 일부 부지급 처분은 위법함.

- 예비적 청구에 대한 판단

육아휴직을 받을 권리는 법령에 의하여 직접 발생하는 것이 아니라 직업안정기관의 장이 육아휴직급여의 지급요건을 갖추었는지 여부와 지급제한 등의 사유가 있는지 여부를 검토한 후 육아휴직급여의 지급결정을 함으로써 구체적인 권리가 발생하고, 따라서 육아휴직급여를 받으려고 하는 자는 우선 관계법령에 따라 직업안정기관의 장에게 급여지급을 신청하여 직업안정기관의 장이 이를 거부하거나 일부 금액만 인정하는 급여지급결정을 하는 경우 그 결정을 대상으로 항고소송을 제기하는 등으로 구체적 권리를 인정받은 다음 비로소 당사자 소송으로 그 급여의 지급을 구하여야 하고, 구체적인 권리가 발생하지 않은 상태에서 곧바로 국가 등을 상대로 한 당사자 소송으로 급여의 지급을 소구하는 것이 허용되지 않는다. 따라서 피고 대한민국을 상대로 곧바로 미지급된 육아휴직급여의 지급을 구하는 원고의 예비적 청구는 부적법하므로 각하한다.

3) 육아휴직급여 지급처분 취소(2014누47435)

● 판결요지

- 이 사건 사업장에서 근로자에게 지급된 정근수당, 교통보조비, 식대보조비는 별다른 조건 없이 당연히 지급이 될 것으로 예상할 수 있어 정기적·고정적 임금에 해당하여 통상임금에 포함됨. 따라서 이를 제외하고 통상임금을 잘못 산정한 피고(서울북부지청장)의 처분은 위법함.

● 관련법령

- 고용보험법 : 제62조, 제70조, 제71조, 제74조
- 고용보험법 시행령 : 제95조
- 고용보험법 시행규칙 : 제116조, 제117조
- 근로기준법 시행령 : 제6조

● 사건개요

원고	강정ㅇ	피고	서울지방고용노동청 서울북부지청장
판결결과	인용	판결선고일	2014. 7. 17.
법원명	서울고법 제7행정부		
심사, 재심사	미제기		

● 처분경위

- 원고는 피고가 육아휴직급여를 지급하면서 정근수당, 효도휴가비, 교통보조비, 식대보조비를 통상임금에서 제외하고 육아휴직급여 월액을 545,630원으로 산정하여 육아휴직급여로 지급함.

● 원고주장

- 정근수당, 효도휴가비, 교통보조비, 식대보조비는 근로자들에게 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 임금으로 통상임금 산정에 포함되어야 함에도 이를 포함하지 않아 육아휴직급여를 적게 지급하였으므로 차액을 지급하여야 함.

● 판단

- ① 이건 정근수당은 지급 여부나 지급액이 비록 근속기간에 연동된다 하더라도 소정근로의 대가로 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금인 통상임금에 해당함. ② 설날 및 추석날 현재 재직 중인 직원에 대하여 예산의 범위 내에서 봉급월액의 50%에 해당하는 효도휴가비를 지급하도록 한 것은 소정근로와 관계없이 특정시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하기로 정해져 있는 것으로서 고정성을 결여하여 통상임금에 포함되지 않음, ③ 직원 전원에게 매월 8만원의 교통보조비, 월 6만원의 식대보조비를 지급하는 것은 별다른 조건 없이 당연히 그 지급이 될 것으로 예상할 수 있어 정기적·고정적 임금에 해당되어 통상임금에 포함되어야 함. 따라서 효도휴가비 외에 정근수당, 교통보조비, 식대보조비를 통상임금 산정에서 제외한 것은 위법함.

4) 육아휴직, 출산전후휴가 급여 처분취소(2015두45496)

● 판결요지

- 상여금 등은 근로의 대가로 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금으로 원고들의 육아휴직급여액은 상여금 등이 포함된 통상임금에 기초하여 산정되어야 할 것인데 이를 제외하고 지급한 피고가 원고의 상여금 등을 포함하여 재산정한 육아휴직급여 청구를 거부한 피고(대구지방고용노동청장)의 처분은 위법함.

● 관련법령

- 고용보험법(2015. 1. 20. 법률 제13041호로 개정되기 전의 것) : 제70조, 제71조, 제73조, 제74조, 제87조, 제107조, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조
- 고용보험법 시행령 : 제81조, 제95조, 제97조
- 고용보험법 시행규칙 : 제116조, 제117조
- 근로기준법 시행령 : 제6조

● 사건개요

원고	권수○ 외 2인	피고	대구지방고용노동청장
판결결과	인용	판결선고일	2015. 9. 10.
법원명	대법원 제3부		
심사, 재심사	미제기		

● 처분경위

- 원고들은 피고에게 상여금, 장기근속수당, 급식보조비, 교통보조비, 맞춤형

복지카드(이하 '상여금 등'이라 한다) 등을 포함한 통상임금을 기초로 산정한 육아휴직급여와 기지급 육아휴직금액과의 차액지급을 신청하였고, 이에 대하여 피고는 원고들에게 육아휴직급여 지급처분에 대한 이의를 제기할 수 있는 기간이 이미 지났다고 기각 처분함.

● 원고주장

- 상여금 등을 통상임금에 포함하여 육아휴직급여를 산정하는 것이 타당하므로, 이를 제외하고 지급한 피고가 원고의 상여금 등을 포함하여 재산정한 육아휴직급여 청구를 거부한 처분은 위법하다. 또한 육아휴직급여를 지급받을 권리는 3년의 소멸시효기간이 적용되므로, 원고들이 육아휴직급여 청구권의 소멸시효기간 완성 전에 그 차액의 지급을 구하는 신청을 한 이상, 피고가 이의신청기간이 도과하였음을 이유로 한 이 사건 처분은 위법함.

● 판단

- 1. 본안전 항변에 관한 판단

  상여금 등을 포함한 통상임금을 기초로 산정한 육아휴직급여와 기지급 금액과 차액의 지급을 구하는 원고들의 신청에 대하여, 피고가 그 차액 지급을 거부한 것은 공권력의 행사 또는 이에 준하는 행정작용이므로 항고소송의 대상이 되는 행정처분에 해당한다. 또한 제소기간 도과 여부에 관해서도 육아휴직 종료일부터 그 소멸시효기간인 3년이 경과하지 않았고 원고들이 이 사건 처분이 있은 날부터 90일 이내에 이 사건 소를 제기하였음으로, 원고들의 소는 제소기간이 도과하였다고 할 수 없으므로, 피고의 위 주장도 이유 없다.

- 2. 이 사건 각 처분의 적법 여부

  1) 이의신청기간 도과로 인한 육아휴직급여 청구권 소멸 주장에 대하여

고용보험법 제107조 제1항은 육아휴직급여를 지급받을 권리는 3년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸한다고 규정하고 있는 점 등에 비추어 보면, 고용보험법 제87조 제2항의 이의신청기간 도과로 바로 원고들의 육아휴직급여 청구권이 소멸된다고 할 수 없으므로 이의신청기간 도과를 이유로 한 피고의 기각 처분은 위법하다. 따라서 피고의 위 주장은 이유없다.

2) 육아휴직급여 신청기간 도과로 인한 육아휴직급여 청구권 소멸 주장에 대하여

피고의 신청기간 도과 주장은 당초 처분사유에 포함되지 아니하였을 뿐만 아니라, 당초 처분사유와 기본적 사실관계가 동일하다고 할 수 없으므로, 피고가 위와 같은 처분사유를 추가하는 것은 허용되지 아니한다고 봄이 타당하다. 따라서 피고의 주장은 이유없다.

3) 육아휴직급여액 산정에 관한 주장에 대하여

피고가 소송과정에서 새롭게 주장하는 처분사유는 육아휴직급여 지급 당시 시행된 통상임금산정지침에 따라 육아휴직액이 산정되어야 한다는 것으로서 당초의 처분사유와 기본적 사실관계가 동일하다고 할 수 없으므로, 피고가 위와 같은 처분사유를 추가하는 것은 허용되지 아니한다. 위와 같은 처분사유를 추가하는 것이 허용된다고 하더라도, 통상임금 산정지침은 행정청 내부의 지침에 불과하고 대외적으로 법원이나 일반 국민을 기속하는 효력은 없는 것이다. 어떤 항목이 통상임금에 해당하는지 여부는 관련 법령의 유기적 해석을 통하여 결정되는 것이므로 원고들의 임금 중 상여금 등은 근로의 대가로 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금으로서 통상임금에 포함된다 할 것이고, 원고들의 육아휴직급여액은 상여금 등이 포함된 통상임금에 기초하여 산정되어야 할 것이므로(대법원 2014. 6. 26.자 2014두5002 판결 등 참조), 이와 다른 전제에서 한 피고의 처분은 위법하다.

5) 육아휴직급여 차액지급 신청 반려처분 취소청구(2015누36555)

● 판결요지

- 육아휴직급여액은 근로의 대가로 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금인 상여금 등이 포함된 통상임금에 기초하여 산정하여야 하는데, 원고의 상여금 등을 포함하여 재산정한 육아휴직급여 청구를 거부한 피고(안양지청장)의 처분은 위법함.

● 관련법령

- 구법(2014. 1. 21. 법률 제12323호로 개정되기 전의 것) : 제70조, 제107조
- 고용보험법 시행령 : 제95조
- 고용보험법 시행규칙 : 제116조, 제117조
- 근로기준법 시행령 : 제6조

● 사건개요

원고	신길○	피고	중부지방고용노동청 안양지청장
판결결과	인용	판결선고일	2015. 7. 9.
법원명	서울고법 제7행정부		
심사, 재심사	심사 2014. 11. 3., 재심사 2015. 2. 4.		

● 처분경위

- 원고는 피고에게 상여금 등을 통상임금에 포함시켜 이를 기초로 산정한 육아휴직급여와 피고가 이미 원고에게 지급한 육아휴직급여와의 차액을 지급하여 줄 것을 신청하였는데, 이에 대하여 피고는 원고에게 육아휴직급여 전액이 지급되었다는 이유로 위 신청을 반려하는 처분을 하였다.

● 원고주장

- 상여금 등은 정기적·일률적으로 임금산정기간에 지급하기로 정하여진 고정급 임금으로 통상임금에 해당한다. 따라서 피고는 상여금 등의 항목을 통상임금에 포함하여 재산정한 육아휴직 급여와 원고가 이미 수령한 육아휴직급여와의 차액을 지급할 의무가 있으므로, 이를 반려한 이 사건 처분은 위법함.

● 판단

1. 본안 전 항변에 대한 판단

일반적으로 행정처분이나 행정심판 재결이 불복기간의 경과로 확정될 경우 그 확정력은 판결과 같은 기판력이 인정되는 것은 아니어서 그 처분의 기초가 된 사실관계나 법률적 판단이 확정되어 당사자들이나 법원이 이에 기속되어 모순되는 주장이나 판단을 할 수 없게 되는 것은 아니다(대법원 1993. 4. 13. 선고 92누17181 판결, 대법원 2004. 7. 8. 선고 2002주 11288판결 등 참조). 따라서 육아휴직 급여를 지급받으려는 사람은 3년의 소멸시효가 완료되지 아니하였다면 비록 행정처분이나 재결의 불복기간이 경과하였더라도 피고에게 육아휴직 급여를 청구할 수 있고, 그것이 거부된 경우 그 거부처분은 항고소송의 대상으로 여전히 다툴 수 있으며, 제소기간 역시 새로운 거부처분 시를 기준으로 하여 판단하여야 한다.

2. 처분의 적법 여부

- 통상임금의 판단기준

구체적으로 어떤 임금이 통상임금에 속하기 위해서 ① '정기성'을 갖추어야 한다는 것은 임금이 일정한 간격을 두고 계속적으로 지급됨을

의미하고, ② '일률적'으로 지급되는 것이라 함은 '모든 근로자'에게 지급되는 것뿐만 아니라 '일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자'에게 지급되는 것을 의미하며, ③ '고정성'이란 '근로자가 제공한 근로에 대하여 업적, 성과 기타의 추가적인 조건과 관계없이 당연히 지급될 것임이 확정되어 있는 성질'을 의미한다(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결 참조).

- 구체적 판단

① 상여금은 연봉제 적용대상 직원을 제외한 전 직원들에게 월기본급의 연 600%를 상여금으로 지급하되 각 보수지급일에 기본금의 50%씩 나누어 지급한 사실, 해당 월의 초일부터 말일까지 상여금 대상 지급기간 중 신규 임용·복직·휴직 등의 사유가 생긴 경우에는 근무일수에 대하여 일할 계산하여 이를 지급한 사실을 인정할 수 있는바, 상여금은 소정근로를 제공하기만 하면 매월마다 그 지급이 확정된 것이라 볼 수 있어 통상임금에 해당한다. ② 장기근속수당은 5년 이상 근무한 직원 중 연봉제 적용대상 이외의 직원에게 소정근로를 제공하기만 하면 매월마다 그 지급이 확정된 것이라 볼 수 있어 통상임금에 해당한다. ③ 급식보조비의 경우 직원에게 매월 일정금액을 급식보조비로 지급하고, 다만 근무기간이 1월 미만인 경우에는 일할 계산하여 지급하고 있는 사실을 인정할 수 있는바, 급식보조비는 모든 직원에게 소정근로를 제공하기만 하면 매월마다 그 지급이 확정된 것이라고 볼 수 있어 통상임금에 해당한다. ④ 교통보조비는 전용차량을 제공받지 않는 직원에게 소정근로를 제공하기만 하면 매월마다 그 지급이 확정된 것이라 볼 수 있어 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금인 통상임금에 해당한다.

- 소결론

상여금, 장기근속수당, 급식보조비, 교통보조비는 통상임금에 포함되어야 할 것인바, 피고가 위 각 항목을 통상임금 산정에서 제외하고 기본급만을 통상임금으로 보아 이를 기초로 산정한 육아휴직 급여를 모두 지급함으로써 원고의 육아휴직급여를 모두 지급하였음을 전제로 한 이 사건 처분은 위법하다.

- 처분사유 추가변경의 한계

① 행정처분의 취소를 구하는 항고소송에 있어서 처분청은 당초 처분의 근거로 삼은 사유와 기본적 사실관계가 동일성이 있다고 인정되는 한도에서만 다른 사유를 추가 혹은 변경할 수 있는데(대법원 2014. 5. 16. 선고 2013두 26118판결 참조), 피고의 구비서류 미비 주장은 당초의 처분사유에 포함되지 아니하였을 뿐만 아니라, 당초의 처분사유와 기본적 사실관계가 동일하다고 할 수 없다. ② 피고의 신청기간 도과 주장은 당초의 이 사건 처분사유에 포함되지 아니하였을 뿐만 아니라, 당초의 처분사유와 기본적 사실관계가 동일하다고 할 수 없으므로, 피고가 신청기간 도과 사유를 처분사유로 추가하는 것 역시 허용되지 않는다. 따라서 피고의 이 부분 주장 역시 받아들일 수 없다.

2. 소멸시효 등

1) 육아휴직급여 일부 부지급 처분취소(2015구단55847)

● 판결요지

- 고용보험법 제107조제1항은 육아휴직급여를 받을 권리는 3년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸하며, 제107조제2항에서는 위 소멸시효는 육아휴직 급여 신청으로 중단하도록 규정하고 있으므로 육아휴직 최종일부터 3년이 경과하기 전에는 육아휴직급여 신청을 할 수 있음. 따라서 원고의 청구는 이유 있으므로 이를 인용하기로 함.

● 관련법령

- 고용보험법 : 제107조
- 고용보험법 시행령 : 제95조

● 사건개요

원고	강주○	피고	서울지방고용노동청 서울남부지청장
판결결과	인용	판결선고일	2011. 10. 7.
법원명	서울행정법원		
심사, 재심사	미제기		

● 처분경위

- 원고는 2015. 3. 26. 피고에게 기본급 전부를 통상임금으로 보지 아니하고 60%만 통상임금으로 본 것은 부당하다고 주장하며 기본급 전부에 해당하는 통상임금을 기초로 한 육아휴직급여와 기지급금액과의 차액 지급을 신청

하였고, 피고는 원고에게 '원고는 통상임금에 대한 대법원 전원합의체 판결(2013 12. 18.) 이전에 육아휴직기간이 종료되어 적법하게 육아휴직급여가 지급되었는바, 통상임금 재산정 적용대상이 아님을 알려드립니다.'라는 내용의 통지를 함.

● 원고주장

- 피고는 기본급 전부를 통상임금에 포함하여 육아휴직급여를 지급할 의무가 있음.

● 판단

- 원고는 육아휴직 개시 당시 기본급 명목으로 매월 정기적으로 3,325,766원의 고정급을 받고 있었던 사실을 인정할 수 있는바, 원고의 임금 중 기본급은 근로의 대가로 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금으로서 성질상 그 전부가 근로기준법상 통상임금에 해당한다. 따라서 회사의 단체협약에서 기본급의 60%만을 통상임금으로 하고 일부를 통상임금에서 제외하기로 정하였다고 하더라도 위와 같은 단체협약의 규정은 무효이고, 원고의 육아휴직급여액은 기본급 전부를 통상임금에 포함시켜 산정되어야 할 것이므로 이와 다른 전제에서 한 피고의 이 사건 처분은 위법하다.
- 피고의 소멸시효기간 도과 주장은 당초의 처분사유에 포함되지 아니하였고, 당초의 처분사유와 기본적 사실관계가 동일하다고 할 수 없으므로, 피고가 소멸시효기간 도과사유를 처분사유로 추가하는 것은 허용되지 않는다. 가사 그렇지 않다고 하더라도, 고용보험법 제107조제1항은 육아휴직급여를 받을 권리는 3년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸하는 것으로 규정하고 있고, 제107조제2항에서는 위 소멸시효는 육아휴직급여 신청으로 중단

하도록 규정하고 있으므로 육아휴직 최종일부터 3년이 경과하기 전에는 육아휴직급여 신청을 할 수 있다고 할 것이고, 원고가 육아휴직 최종일인 2012. 4. 26.부터 소멸시효 3년이 경과하기 전인 2015. 3. 26. 이 사건 신청을 하였음은 앞서 인정한 바와 같으므로 원고의 이 사건 신청은 적법하다. 따라서 피고의 위 주장 역시 이유없다. 그렇다면 원고의 청구는 이유 있으므로 이를 인용하기로 한다.

표지 컷
삽입 예정

제5장 기 타

1. 제소기간 등 /

2. 소멸시효 등 /

제5장 ▸ ▸ ▸ 기 타

1. 제소기간 등

1) 부정수급 환수 처분취소(2013두23645)

● 판결요지

- 고용보험심사관의 심사청구 기각결정을 송달받은 날(2012. 7. 31.)부터 행정소송법 제20조 제1항에 정한 90일이 경과한 날임이 역수상 명백한 2013. 1. 17. 제기된 이 사건의 소는 제소기간이 도과하여 제기된 것이어서 부적합.

● 관련법령

- 고용보험법 : 제87조, 제104조

● 사건개요

원고	송윤○	피고	중부지방고용노동청 경지지청장
판결결과	각하	판결선고일	2014. 2. 28.
법원명	대법원 제1부		
심사, 재심사	심사 2012. 7. 31.		

● 처분경위

- 피고는 원고가 수급자격신청 이전 건설기계대여업을 영위한 사실을 확인하고 2011. 7. 21. 부정수급액 및 추가징수액으로 합계 14,053,320원을 반환처분하였고, 원고는 이에 불복해 2011. 10. 4. 고용보험심사관에게 심사청구를 하였으며 고용보험심사관은 2012. 7. 27. 위 청구를 기각하였고 기각결정은 2012. 7. 31. 원고에게 송달됨.

● 판단

- ① 원고는 고용보험심사관의 심사청구 기각결정을 송달받은 2012. 7. 31.에는 이 사건 처분이 있음을 알았다고 봄이 상당한 점, ② 행정소송법 제20조 제1항은 취소소송은 처분 등이 있음을 안 날부터 90일 이내에 제기하도록 규정하고 있고, 고용보험법 제104조 제1항은 재심사청구에 대한 재결은 행정소송법 제18조를 적용할 경우 행점심판에 대한 재결로 본다고 규정하고 있는 점, ③ 이 사건의 경우 재심사 청구를 하지 않았으므로 처분에 대한 제소기간의 기산점은 원고가 이 사건 처분이 있음을 안 날인 2012. 7. 31.인 점, ④ 따라서 행정소송법 제20조 제1항에 정한 90일이 경과한 날임이 역수상 명백한 2013. 1. 17. 제기된 이 사건의 소는 제소기간이 도과하여 제기된 것이어서 부적합하다.

2) 실업급여 지급제한, 반환명령 및 추가징수 결정 처분취소(2013누48127)

● 판결요지

- 처분이 있음을 안 날부터 90일을 넘겨 청구한 부적법한 행정심판청구에 대한 재결(각하)이 있은 후 재결서를 송달받은 날부터 90일 이내에 원래의 처분에 대하여 취소소송을 제기하였다고 하여 취소소송이 다시 제소기간을 준수한 것으로 되는 것은 아님.

● 관련법령

- 행정소송법 : 제18조, 제20조
- 행정심판법 : 제27조

● 사건개요

원고	유길○	피고	중부지방고용노동청 안양지청장
판결결과	기각, 각하	판결선고일	2013. 12. 19.
법원명	서울고법 제7행정부		
심사, 재심사	심사 2012. 10. 10., 재심사 2013. 1. 7.		

● 처분경위

- 피고는 원고의 실업급여 부정수급사실을 제보 받고 조사한 결과, 부정수급을 확인하고 실업급여 지급제한, 반환명령 및 추가징수 처분을 함.

● 판단

- 원고는 피고의 2012. 3. 5. 처분에 대하여 2012. 3. 6. 처분서를 수령하고, 그로부터 90일이 경과한 2012. 9. 11. 고용보험심사관에게 심사청구를 제기하여 각하되자 2013. 4. 8. 이 소를 제기하였으므로 '행정소송법 제18조 제1항, 제20조 제1항, 행정심판법 제27조 제1항'을 충족하지 못했다. 처분이 있음을 안 날부터 90일을 넘겨 청구한 부적법한 행정심판청구에 대한 재결이 있은 후 재결서를 송달받은 날부터 90일 이내에 원래의 처분에 대하여 취소소송을 제기하였다고 하여 취소소송이 다시 제소기간을 준수한 것으로 되는 것은 아니다(대법원 2011. 11. 24. 선고 2011두18786).

3) 처분취소(2015구합456)

● 판결요지

- 원고가 피고에게 2014. 2월경 처분의 성격에 대하여 문의한 것은 이 사건 처분을 고지 받았다고 할 것인데, 그로부터 90일을 경과하였음이 역수상 명백한 2015. 2. 4.에야 소를 제기하였으므로, 제소기간이 도과하여 부적법하고, 육아휴직급여는 지급결정이 있어야 구체적인 권리가 발생하는데, 원고가 피고로부터 육아휴직급여에 관한 구체적 권리를 인정받은 증거가 없으므로 각하함.

● 관련법령

- 구법(2014. 1. 21. 법률 제12323호로 개정되기 전의 것) : 제62조, 제70조, 제72조, 제73조, 제73조의2, 제74조
- 고용보험법 시행령 : 제81조, 제95조, 제96조, 제97조
- 고용보험법 시행규칙(2014. 9. 30. 고용노동부령 제110호 개정되기 전의 것) : 제116조, 제117조

● 사건개요

원고	장효○	피고	부산지방고용노동청 부산동부지청장
판결결과	각하	판결선고일	2015. 7. 9.
법원명	부산지방법원 제1행정부		
심사, 재심사	미제기		

● 처분경위

- 원고는 피고에게 상여금 등을 통상임금에 포함하여 이를 기초로 재산정한

육아휴직급여와 기지급한 육아휴직급여와의 차액 지급을 신청하였으나(이하 '이 사건 신청'이라 한다), 피고는 원고에게 기지급한 육아휴직급여는 근로기준법 시행령 제6조 및 통상임금산정지침에 따라서 지급되었고 현재까지 통상임금 산정 기준에 변동사항이 없으므로 동 신청서를 반려합니다(이하 '이 사건 처분'이라 한다)라고 통보함.

● 원고주장

- 원고가 받은 '상여금 등'은 정기적, 일률적으로 지급되는 고정적인 임금으로 통상임금에 포함되어야 함에도 이를 포함하지 않아 육아휴직급여를 적게 지급하였으므로 차액을 지급할 의무가 있음.

● 판단

- 이 사건 소의 적법성 여부를 판단하면 ① 2014. 2. 17.에 원고가 피고에게 이 사건 처분의 성격에 대하여 문의한 점에 비추어 보면, 원고는 적어도 2014. 2월경 이 사건 처분을 고지 받았다고 할 것인데, 그로부터 90일을 경과하였음이 역수상 명백한 2015. 2. 4.에야 뒤늦게 소를 제기하였으므로, 제소기간을 도과하여 부적법한 점, ② 육아휴직급여를 받을 권리는 직업안정기관의 장이 급여지급 결정을 하는 경우 등 구체적 권리를 인정받은 다음 그 급여의 지급을 구하여야 하는데, 구체적인 권리가 발생하지 않은 상태에서 급여의 지급을 소구하는 것은 허용되지 않는다(공무원연금법상 퇴직수당 등 급여에 관한 대법원 2010. 5. 27. 선고 2008두5636 판결의 취지 참조)는 점, ③ 원고가 피고로부터 상여금 등이 포함된 통상임금을 기초로 산정한 육아휴직급여와 기지급 육아휴직급여와의 차액에 관한 구체적 권리를 인정받았다는 점을 인정할 증거가 없으므로, 이와 같이 구체적인 권리가 발생하지 않은 상태에서 육아휴직급여 차액의 지급을 소구하는 것은 허용되지 아니한다. 이를 모두 각하하기로 하기로 함.

2. 소멸시효 등

1) 실업급여 징수 처분취소(2015구단1622)

● 판결요지

- 피고가 실업급여를 지급한 후 이에 대한 반환명령을 하는 경우 그 소멸시효의 기산일은 원고가 실업급여를 지급받은 날이라고 보아야 함. 따라서 피고의 원고에 대한 구직급여 반환받을 권리가 시효로 소멸되지 않았음을 전제로 한 이 사건은 피고(부천지청장)의 처분은 위법함.

● 관련법령

- 고용보험법 : 제61조, 제62조, 제107조
- 고용보험 시행령 제81조
- 고용보험법 시행규칙 제104조, 제105조, 제106조

● 사건개요

원고	정평○	피고	중부지방고용노동청 부천지청장
판결결과	인용	판결선고일	2016. 1. 12.
법원명	인천지방법원		
심사, 재심사	심사청구 2014. 12. 23., 재심사 2015. 4. 30.		

● 처분경위

- 피고는 원고가 구직급여 수급기간 중인 2008. 7. 7. 취업하였음에도 이를 신고하지 아니하고 부정하게 구직급여를 수급하였다는 이유로 부정수급한 구직급여액의 반환 및 추가징수액의 납부를 명하는 처분을 함.

● 원고주장

- 구직급여 지급일로부터 3년이 경과하여 구직급여를 반환받을 권리가 시효로 소멸함.

● 판단

- 피고가 실업급여를 지급한 후 이에 대한 반환명령을 하는 경우 그 소멸시효의 기산일은 원고가 실업급여를 지급받은 날이라고 할 것인데, 피고가 실업급여를 지급한 날은 '2008. 6. 12.부터 2008. 10. 6.'까지 총 5회이고, 그로부터 3년이 경과된 이후 2014. 12. 24.에 이르러 피고가 원고에 대하여 허위 기타 부정한 방법으로 실업급여를 지급받았다는 이유로 보험급여의 2배 상당액을 징수한다는 내용의 이 사건 처분을 한 사실은 앞서 본 바와 같으므로 이 사건 처분은 원고가 부정하게 수급한 구직급여를 받환 받을 권리가 시효로 소멸된 이후에 이루어졌다 할 것이다. 따라서 피고의 원고에 대한 구직급여 반환받을 권리가 시효로 소멸되지 않았음을 전제로 한 이 사건 처분은 위법하고, 이를 지적하는 원고의 주장은 이유 있다.

2) 육아휴직급여 일부 부지급 처분취소(2015구단55847)

● 판결요지

- 고용보험법 제107조제1항은 육아휴직급여를 받을 권리는 3년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸하며, 제107조제2항에서는 위 소멸시효는 육아휴직 급여 신청으로 중단하도록 규정하고 있으므로 육아휴직 최종일부터 3년이 경과하기 전에는 육아휴직급여 신청을 할 수 있음. 따라서 원고의 청구는 이유있으므로 이를 인용하기로 함.

● 관련법령

- 고용보험법 : 제107조
- 고용보험법 시행령 : 제95조

● 사건개요

원고	강주○	피고	서울지방고용노동청 서울남부지청장
판결결과	인용	판결선고일	2011. 10. 7.
법원명	서울행정법원		
심사, 재심사	미제기		

● 처분경위

- 원고는 2015. 3. 26. 피고에게 기본급 전부를 통상임금으로 보지 아니하고 60%만 통상임금으로 본 것은 부당하다고 주장하며 기본급 전부에 해당하는 통상임금을 기초로 한 육아휴직급여와 기지급 금액과의 차액의 지급을 신청하였고, 피고는 원고에게 '원고는 통상임금에 대한 대법원 전원합의체 판결(2013 12. 18.) 이전에 육아휴직기간이 종료되어 적법하게 육아휴직

급여가 지급되었는바, 통상임금 재산정 적용대상이 아님을 알려드립니다.' 라는 내용의 통지를 함.

● 판단

- 원고는 육아휴직 개시 당시 기본급 명목으로 매월 정기적으로 3,325,766원의 고정급을 받고 있었던 사실을 인정할 수 있는바, 원고의 임금 중 기본급은 근로의 대가로 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금으로서 성질상 그 전부가 근로기준법상 통상임금에 해당한다. 따라서 회사의 단체협약에서 기본급의 60%만을 통상임금으로 하고 일부를 통상임금에서 제외하기로 정하였다고 하더라도 위와 같은 단체협약의 규정은 무효이고, 원고의 육아휴직급여액은 기본급 전부를 통상임금에 포함시켜 산정되어야 할 것이므로 이와 다른 전제에서 한 피고의 이 사건 처분은 위법하다.
- 피고의 소멸시효기간 도과 주장은 당초의 처분사유에 포함되지 아니하였고, 당초의 처분사유와 기본적 사실관계가 동일하다고 할 수 없으므로, 피고가 소멸시효기간 도과사유를 처분사유로 추가하는 것은 허용되지 않는다. 가사 그렇지 않다고 하더라도, 고용보험법 제107조제1항은 육아휴직급여를 받을 권리는 3년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸하는 것으로 규정하고 있고, 제107조제2항에서는 위 소멸시효는 육아휴직급여 신청으로 중단하도록 규정하고 있으므로 육아휴직 최종일부터 3년이 경과하기 전에는 육아휴직급여 신청을 할 수 있다고 할 것이고, 원고가 육아휴직 최종일인 2012. 4. 26.부터 소멸시효 3년이 경과하기 전인 2015. 3. 26. 이 사건 신청을 하였음은 앞서 인정한 바와 같으므로 원고의 이 사건 신청은 적법하다. 따라서 피고의 위 주장 역시 이유없다. 그렇다면 원고의 청구는 이유 있으므로 이를 인용하기로 한다.

● 이 고용보험 판례요약집은 최근 3년간 제기된 행정소송에 대한 판결 내용을 유형별로 분석하여 수록한 것입니다. 수록된 내용에 관하여 문의사항이 있을 경우에는 고용보험심사위원회[전화 (044)202-7913]로 연락하여 주시기 바랍니다.

이 책을 만든 사람들

● 고용보험심사위원회

위 원 장 정 정 식
행정사무관 임 길 주
주 무 관 박 정 현
전 문 위 원 성 재 봉
전 문 위 원 임 명 복
전 문 위 원 임 흥 묵

고용보험 판례요약집

2016년 7월 일 인쇄
2016년 7월 일 발행

발 행 : 고 용 노 동 부
고용보험심사위원회

인 쇄 : 열 림 기 획(주)
☎ (044)868-5055

《비매품》