

이슈판례 1

## 임대화물차 차주겸 기사, 배송외 회사업무 했으면 근로자

대법 2013. 4. 26. 선고 2012도5385 판결

대법원은 4월 26일 임대화물차 차주 겸 기사 정아무개씨 등 2명에게 연·월차수당과 퇴직금을 지급하지 않은 혐의(근기법 위반)로 기소된 철선 생산업체 G사 김아무개 대표이사에 대한 상고심에서 "사업주와 종속적인 관계에서 실질적인 근로를 제공했다면 배송기사도 근로기준법상 근로자에 해당한다"고 판결했다. 또, 대법원은 원고들의 근로자성은 인정하지만 사업주가 지급하는 급여에는 차량임대에 따른 실비와 임금이 섞여 있으므로 체불 여부를 판단할 때는 신중히 따져 봐야 한다면서 벌금형을 선고유예한 원심을 파기하고 사건을 수원지법 본원 합의부로 돌려보냈다. G사는 화물차량 임대계약을 맺고 배송업무와 구매업무 등을 시키면서 차량임대료와 유류비·고속도로비·중식비를 지급한 원고들에게 퇴직금과 연월차수당 8천800여만원을 미지급한 혐의로 기소됐다.

■ 요지

1. 화물차주들이 근로기준법상 근로자인지 여부

원심이 ① 피해자들은 회사의 담당부장으로부터 구체적인 업무지시를 받은 점, ② 피해자들이 차량운행일지를 작성하여 회사에 제출한 점, ③ 피해자들이 회사에서 제공받은 작업복을 입고 기사 또는 대리로 불리었으며 회사 다른 직원들과 출퇴근시간이 동일한 점, ④ 피해자들은 회사로부터 매달 일정액을 지급받고 유류비, 고속도로비용, 중식비를 회사로부터 지급받은 점, ⑤ 피해자들이 배송업무 외에 회사의 공장장이나 부장의 지시에 따라 물품구매, 택배포장, 와이어매시 등 제품의 상처, 도진기 설치, 지게차 운전 등 회사 업무도 수행한 점, ⑥ 피해자들이 회사 업무 외에 차량을 이용하여 자신의 계산으로 독립하여 다른 영업을 한 사실이 없는 점 등을 종합해 보면, 피해자들은 회사에 대해 종속적인 관계에서 자신들의 소유인 차량을 이용하여 근로를 제공하고 회사로부터 실비변상적인 성격의 금원을 포함한 포괄적인 형태의 임금을 받아온 근로자라고 한 판단에는 위법이 없다.

2. 지급받은 금품이 모두 임금인지 여부

회사는 화물톤수에 따라 월 임대료를 다르게 책정한 사실, 차량 연료비, 고속도로 비용, 중식비는 위 임대료와 별도로 지급해 온 사실, 지급받은 임대료에서 차량 유지비, 차량 보험료 등 차량 관리에 필요한 제비용을 부담하였던 사실, 회사는 제3의 운송회사를 통해 월 임대료를 지급하여 오다가 그 회사에 세금계산서를 발급하는 것이 불가능하게 되자 일용근로소득으로 기재하여 신고한 사실 등에 의하면, 임대료 명목의 금원 중 일부는 근로의 대가가 아니라 단순한 위 화물차들 사용의 대가에 해당하는 금원이거나 추가로 소요되는 비용의 변상을 위한 실비변상적인 성격의 금원으로 볼 만한 사정이 있다.

## ■ 시사점

이 사건을 두고 화물지입차주를 근로자로 인정한 최초의 판결이라는 보도가 있었습니다. 그러나, 이 사례는 통상 알려진 화물운송회사의 지입차주들과는 성격이 다소 다릅니다. 즉, 기사들이 제3의 화주의 화물을 운송하는 것이 아니라 임대계약을 맺은 제조업체의 생산품만을 운송하였고, 업체의 지시에 따라 운송 외의 업무를 수행하였으며, 출퇴근을 다른 직원들과 같이 하고 대리료 호칭되는 등 업체의 복무 인사 체제에 편입되었고, 임대료도 일용근로소득으로 처리된 점 등 때문에 근로기준법상 근로자로 인정받은 것으로 판단됩니다. 화물운송회사의 지입차주인 경우에는 지입차 등록을 하고, 회사로부터 운송료를 받지만 반대로 운송회사에 지입료를 낸다는 것도 크게 다른 점입니다. 개인사업자로서의 성질과 근로자로서의 성질이 복합되었기 때문에 지급받은 돈 전부를 임금으로 볼 수 없다는 판단이 도출되었을 것입니다. 법원은 근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지보다 그 실질을 보아 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단한다는 입장을 견지하고 있습니다.

## 이슈판례 2

## 재직자에게만 지급하는 정기상여금은 통상임금 아니야

인천지법 2013. 5. 9. 선고 2012가합4912 판결

인천지법은 5월 9일 (주)삼화고속의 근로자들이 회사를 상대로 낸 임금청구 소송에서 근속수당과 식대수당은 통상임금 범위에 속하지만 상여금은 통상임금으로 볼 수 없다고 판결했다. 원고들은 회사가 통상임금에서 상여금 등의 임금을 제외시키고 시간외수당 등을 산정·지급했다면서 임금 차액을 청구하였다. 법원은, 근속수당은 1년 이상 근무한 자에 대하여 1년당 1만원씩을 지급하고, 식대수당은 승무시 1일 9천원을 지급하는 등 정기적, 일률적으로 지급하는 금품인데 비해, 상여금은 지급월까지 근무하였는지 및 1년의 근속기간을 충족하였는지 등과 같은 실제 근무성적에 의하여 지급 여부와 지급액이 달라지므로 통상임금에 해당하지 않는다고 판단하였다.

## ■ 요지

임금협정에서 정한 바에 따라 원고들을 포함한 고속버스 승무원에게 연 6회로 나누어 각 지급 월마다 그 지급월 직전 2월 동안 받은 월 기본급과 근속수당을 합산한 금액을 기준으로 한 100% 내지 150%의 돈을 상여금으로 지급한 사실, 지급월 현재 재직자에 한하여 상여금을 지급하는 사실, 상여금 지급월 이전 2개월 중1개월(30일) 이상 무급자에 대하여는 일할 계산하여 상여금을 지급하는 사실, 입사일로부터 3개월 미만 근무자는 상여금을 지급받지 못하고, 입사일로부터 3개월 이상 6개월 미만 근무자는 상여금의 30%를, 입사일로부터 6개월 이상 12개월 미만 근무자는 상여금의 65%를 각 지급받는 사실이 인정되는바, 위 인정사실에 의하면 상여금은 근로자들에게 연 6회 정기적으로 지급되는 것이기는 하나, 근로자들이 상여금 산정기간 동안 정상적으로 근무하였는지, 근로자들이 상여금 지급월까지 근무하였는지(지급월 이전 퇴직자에 대해서는 월할 또는 일할 계산하기로 하는 규정이 없어 상여금을 지급하지 않는다는 의미로 보인다) 및 1년의 근속기간을 충족하였는지 등과 같은 실제 근무성적에 의하여 지급 여부와 지급액이 달라지므로 이는 비교정적인 임금에 해당하여 통상임금에 해당한다고 보기 어렵다.

## ■ 시사점

근래의 통상임금 판결에서는 식대수당이나 근속수당 등의 금품은 대개 통상임금으로 인정하는 추세입니다. 그러나, 정기상여금에 대해서는 지급일 현재 재직자에게만 지급하는지, 재직일까지의 기간에 대해서 일할계산해서 지급하는지에 따라 결론이 달라지기도 합니다. 위 판결에서는 상여금을 재직자에 대해서만 지급한다면 통상임금이 아니라고 보았지만, 의정부지법 2013.4.19.선고 2012가합50704 판결에서는 “현재 재직중이라는 조건을 충족하는 모든 상근직 근로자에게 실제의 근무성적과는 상관없이 정기적 일률적으로 지급되는 고정적인 임금”이라면서 통상임금의 범위에 포함되고 하였습니다. 참고로, 정기상여금을 통상임금으로 인정한 최초의 대법원 판결(대법 2012.3.29.선고 2010다91046)에서는 지급일 이전에 퇴직한 자에게도 일할계산해서 상여금을 지급했다는 점을 들어 통상임금으로 인정한 바 있습니다. 향후의 대법원 판결에서 퇴직자에게는 일체 지급하지 않는 경우에도 상여금을 통상임금으로 인정할지, 나아가 정기상여금 자체를 위 대법원 판결과 같이 통상임금으로 인정할지 귀추가 주목됩니다.

노동토픽

# 정년 60세 의무화 규정 개정

「고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률」 통과

○ 2013. 4. 30. 2016년부터 순차적으로 정년 60세 보장을 의무화하는 법령이 통과되었습니다.

현재는 「고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률」 제19조에서 "정년이 60세 이상이 되도록 노력하여야 한다"고 규정해 반드시 60세로 설정할 의무는 없었지만 개정안에 따르면 반드시 정년은 60세로 설정해야 하며, 60세 미만으로 설정한 경우 정년을 60세로 정한 것으로 보도록 규정 되어 있습니다.

○ 사전에 임금피크제 도입 등의 준비를 해 두어야 합니다.

개정법은 임금피크제 등을 노사가 도입하도록 규정하고 있으나 임금체계 개편이 정년연장의 요건은 아닌데다가, 60세 정년이 법제화되었기 때문에 임금피크제 도입은 근로조건 불이익변경에 해당됩니다. 따라서, 지금부터 임금피크제와 관련하여 노동조합이나 근로자 집단의 동의를 이끌어 낼 것을 준비해야 합니다.

조항	개정 법령	비고
19조[정년]	① 사업주는 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하여야 한다. ② 사업주가 제1항에도 불구하고 근로자의 정년을 60세 미만으로 정한 경우에는 60세로 정한 것으로 본다.	○ 60세 정년 간주규정이 있으므로 60세 미만으로 설정 하는 것은 무의미함
19조의 2 [정년연장에 따른 임금체계 개편 등]	① 제19조 제1항에 따라 정년을 연장하는 사업 또는 사업주와 근로자의 과반수로 조직된 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다)은 그 사업 또는 사업장의 여건에 따라 임금체계 개편 등 필요한 조치를 하여야 한다. ② 고용노동부장관은 정년을 60세 이상으로 연장하는 사업 또는 사업장의 사업주 또는 근로자에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용지원금 등 필요한 지원을 할 수 있다.	○ 임금피크제 도입 등이 60세 정년 도입의 요건은 아님. ○ 임금피크제가 근로조건을 불이익하게 변경하는 것이 라면 취업규칙불이익변경 절차에 따라 근로자 과반수 (과반수 노조 있으면 그 노조) 동의 필요함.
부칙(2013.5.22.)	이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 제19조, 제19조의2제1항 및 제 2항의 개정규정은 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 시행한다. 1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조에 따른 지방공사 및 같은 법 제76조에 따른 지방공단: 2016년 1월 1일 2. 상시 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 국가 및 지방자치단체: 2017년 1월 1일	

June 2013

# Laborlaw

뉴스레터 내용과 관련된 궁금증이나 상담·교육 요청은 다음의 구성원들에게 연락하시기 바랍니다.

이경우 대표변호사	kwlee@hklaw.co.kr	이원재 변호사	wjee@hklaw.co.kr
김장식 변호사	jskim@hklaw.co.kr	이상숙 변호사	sslee@hklaw.co.kr
이호준 변호사	hjlee@hklaw.co.kr	강을영 변호사	eykang@hklaw.co.kr
정경심 공인노무사	gsjung@hklaw.co.kr	김진희 비서	02-3458-0971

법무법인(유) 한결 인사노무팀

법무법인(유) **한결**

[110-714] 서울시 종로구 종로1가 1번지 교보생명빌딩 9, 16층  
Tel. 02-3487-3000 Fax 02-3487-3811 www.hklaw.co.kr

본 뉴스레터는 일반적인 정보를 제공하기 위하여 발행되는 것으로서, 수록된 내용은 법무법인(유) 한결의 공식적인 견해나 법률의견이 아님을 알려드립니다. 본 뉴스레터의 주제와 관련한 법률문제가 발생할 경우 반드시 법률전문가의 조언을 받으시기 바랍니다.