

지방의회의 일급직 사무보조자(위촉직)의 임금체불과 근로감독 사례

정봉수 노무사 / 강남노무법인

I. 사실관계 (문제의 소재)

최근 모 지방의회에서 발생한 임금체불 사건과 그 처리과정에 대해서 소개하고자 한다. 의회는 행정감사 수행을 위해 2016 년부터 매년 30 여명 사무보조인을 40 여일간 채용하고 있다. 근로조건은 일급 10 만원이고, 주 5 일과 하루 8 시간 근무하는 조건이었다.

한 사무보조인은 의회에 대하여 ‘주휴수당’ 미지급과 ‘연차유급휴가’ 미지급 부분에 대해 이의를 제기하였으나, 의회는 행정감사 기간 동안만 ‘위촉직’으로 채용하고 있기 때문에 근로자로 볼 수 없다고 설명하면서 요구한 금품을 지급하지 않았다. 이에 사무보조인은 2022 년 12 월 9 일, 노동청에 의회가 임금체불을 하였다는 내용으로 진정을 제기하였다. 의회 담당자는 12 월 28 일 노동청 조사 시 지방조례에 따라 행정감사 기간 동안만 업무지원을 받기 위해 사무보조인들을 위촉직으로 채용하였기 때문에 근로자가 아니라고 주장하였다.

그러나 노동청은 진정인이 근로자에 해당되기 때문에 미지급된 주휴수당과 월차수당 80 만원 지급을 지시하였다. 의회는 노동청에서 제시한 금액을 모두 지급하였다. 그러나 진정인은 의회에 대해 임금체불 지급여부와 상관없이 형사처벌을 요구하였다. 이에 근로감독관은 2023 년 2 월 17 일 지방의회를 방문하여 근로감독을 실시하였고 사업장 근로감독을 통해 근로기준법 위반사항 6 가지(아래 본문 참조)를 지적하고, 2023 년 3 월 7 일 까지 미지급 수당 9600 만원의 지급을 명하였다.

이번 호에는 노동청 근로감독관이 근로감독을 통해 지적한 6 가지 구체적 내용에 대한 판단과 주요 쟁점이 되었던 (i)임금체불에 대한 내용, (ii)임금체불에 대한 소급 범위, 그리고 (iii)지방의회에 대한 형사 처벌과 관련된 내용에 대해 구체적으로 살펴보려 한다.

II. 시정지시 내용과 이해

2023 년 2 월 17 일 근로감독관은 지방의회를 방문하여 행정보조 업무들에 대하여 근로감독을 실시하였고, 다음 6 가지에 대해 시정지시를 하였다.

1. 근로기준법 제 17 조 제 2 항 위반 (서면작성의무)

(1) 시정지시: 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 임금, 소정근로시간, 주휴일, 연차유급휴가 등 주요 근로조건을 명시하여 교부하여야 한다. 그러나 진정인 등 사무보조자 133 명의 근로조건을 서면으로 명시하여 교부하지 않았으므로 이를 이행하고 증빙자료 (근로계약서 사본 등)를 제출하여야 한다.

(2) 조치내용과 관련 근거: 의회는 근로계약서 미작성을 인정하고 앞으로 시정을 약속하였다. 사실상 한시적으로 의회의 행정감사를 위해 고용된 근로자들이었고, 모두 퇴사하였다. 그럼에도 불구하고 사용자는 근로자 명부와 대통령령으로 정하는 근로계약에 관한 중요한 서류를 3년간 보존해야 한다. 대통령령으로 정하는 근로계약에 관한 중요한 서류는 1. 근로계약서, 2. 임금대장, 3. 임금의 결정, 지급방법과 임금계산의 기초에 관한 서류, 4. 고용, 해고, 퇴직에 관한 서류, 6. 휴가에 관한 서류 등이다. 이러한 근로계약에 관한 중요한 서류보존기간은 근로관계가 끝난 날로부터 기산하여 3년이다. 근로계약서를 미작성한 경우 사용자는 500만원 이하의 벌금에 처해진다.¹ 그리고 사용자는 근로자가 퇴직한 후라도 사용 기간, 업무 종류, 지위와 임금, 그 밖에 필요한 사항에 관한 증명서를 청구하면 사실대로 적은 증명서를 즉시 내주어야 한다. 사용증명서를 청구할 수 있는 자는 계속하여 30일 이상 근무한 근로자로 하되, 청구할 수 있는 기한은 퇴직 후 3년 이내로 한다.²

2. 근로기준법 제 36 조 위반 (금품 청산)

(1) 시정지시: 사용자는 당사자 사이에 지급기일 연장에 관한 합의가 없는 한 퇴직일로부터 14일 이내에 임금 등 일체의 금품을 지급하여야 하나, 사무보조인에게는 주휴수당 82,200,000 원 (132명) 및 연차유급휴가 미사용 수당 10,900,000 원 (109명) 총합 96,100,000 원을 지급하지 않았으므로 이를 지급하고 증빙자료 (임금증 또는 지급확인서 등)를 제출하여야 한다.

(2) 조치내용과 관련 근거: 의회는 임금체불의 공소시효를 고려하여 최근 5년간 활동한 사무보조인에 대한 주휴수당과 연차유급휴가 수당을 지급하였다. 사용자는 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에는 그 지급 사유가 발생한 때부터 14일 이내에 임금, 보상금, 그 밖의 모든 금품을 지급하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있을 경우에는 당사자 사이의 합의에 의하여 기일을 연장할 수 있다고 명시하고 있다. 퇴직 후 14일 이내에 임금 등 금품을 미지급한 경우, 사용자는 3년이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해진다.³

3. 근로기준법 제 48 조 제 2 항 위반 (임금명세서)

(1) 시정지시: 사용자는 임금을 지급하는 때에는 근로자에게 임금의 구성항목, 계산방법, 공제 내역 등 대통령령으로 정하는 사항을 적은 임금명세서를 서면으로 교부하여야 하나, 임금명세서를 교부하지 않았으므로 이를 시정하고 증빙자료 (임금명세서 사본)를 제출하여야 한다.

¹ 근로기준법 제42조 (계약 서류의 보존) 와 시행령 제22조(보조 대상 서류 등), 제114조 (벌칙)

² 근로기준법 제39조 (사용증명서)와 시행령 제19조 (사용증명서의 청구)

³ 근로기준법 제36조 (금품청산)와 제109조 (벌칙)

(2) 조치내용과 관련근거: 의회는 임금명세서 미교부를 인정하고 시정을 약속했다. 사용자는 근로자에게 임금을 지급하는 때에 근로자에게 반드시 임금명세서를 교부하여야 한다. 해당 규정은 5인 미만 사업장의 경우에도 적용되므로 아르바이트 한 명 만을 고용하고 있다 하더라도 임금명세서를 교부하여야 한다. 근로자들이 사용자와 처음에 계약한 대로 일한 만큼 급여가 지급되었는지 확인할 수 있도록 총액 뿐만 아니라 급여의 계산 방식 등과 관련한 정보를 적도록 하고 있다. 사용자가 임금명세서를 교부하지 않은 경우에는 500만원 이하의 과태료에 처해진다.⁴

4. 근로기준법 제 60 조 제 2 항 위반 (연차유급휴가)

(1) 시정지시: 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 함에도 불구하고 사무보조인 109명에게 연차유급휴가를 부여하지 아니하였으므로 이를 시정하고 증빙자료를 제출하기 바란다.

(2) 조치내용과 관련근거: 의회는 임금체불의 공소시효에 해당하는 최근 5년 동안 활동한 사무보조인들의 연차유급휴가 수당을 지급하였다. 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다. 이러한 연차유급휴가를 부여하지 못한 경우에는 그 미사용휴가에 대해 금전으로 보상하여야 한다. 연차유급휴가 수당을 미지급한 경우 사용자는 2년이하의 징역 또는 2천만 이하의 벌금에 처해진다.⁵

5. 근로기준법 제 70 조 제 1 항 위반 (야간근로와 휴일근로의 제한)

(1) 시정지시: 18세 이상의 여성을 야간근로 및 휴일근로를 시킬 경우 근로자의 동의를 받아야 하나 이를 이행하지 아니하였으므로, 여성근로자에 대하여 야간근로 및 휴일근로에 대한 동의를 받고, 증빙자료를 제출하기 바란다.

(2) 조치내용과 관련근거: 의회는 해당사항에 대해 철저한 이행을 약속하였다. 18세 이상의 여성근로자에 대하여는 그 근로자의 동의를 받아 야간 및 휴일에도 근로하게 할 수 있다. 이를 위반한 경우 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해진다.⁶

6. 최저임금법 제 11 조 위반 (주지 의무)

(1) 시정지시: 최저임금의 적용을 받는 사용자는 '대통령'으로 정하는 바에 따라 해당 최저임금을 그 사업의 그 사업의 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하거나 그 외의 적당한 방법으로 근로자에게 널리 알려야 함에도 불구하고 최저임금 주지 의무를 위반하였으므로 이를 이행하고 증빙자료 (게시 사진 등)를 제출하기 바란다.

4 근로기준법 제48조 (임금명세서) 제2항, 제116조 (과태료)

5 근로기준법 제60조 (연차 유급휴가) 제2항과 제5항, 제110조 (벌칙)

6 근로기준법 제70조 (야간근로와 휴일근로의 제한), 제110조(벌칙)

(2) 조치내용과 관련근거: 의회는 홈페이지 공지사항에 해당사항을 게시하였다. 사용자는 최저임금에 관한 사항을 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하거나, 그 외 적당한 방법으로 알려야 할 주지의무가 있다. 특히, “게시되어야 할 사항” 으로 ①적용을 받는 근로자의 최저임금액, ②최저임금에 산입하지 아니하는 임금, ③법에 따라 해당 사업에서 최저임금의 적용을 제외할 근로자의 범위, ④최저임금의 효력발생 연월일 이 있다. 주지의무 위반은 100 만원 이하의 과태료에 처해진다.⁷

III. 근로감독의 내용 중 주요 쟁점

1. 임금체불에 대한 쟁점 내용

(1) 사실관계

2022 년 10 월 11 일 - 12 월 2 일 까지(39 일)을 근무한 사무보조자 1 명이 의회가 주휴수당과 연차유급휴가 수당을 지급하지 않았다고 하여 노동청에 진정을 제기하였다. 의회는 2022 년 12 월 28 일 노동청에 출석하여 조사를 받았고, 해당 의회는 조사받은 다음날 주휴수당과 연차수당 80 만원을 지급하였다. 노동청의 근로감독관은 2023 년 2 월 17 일 해당 의회를 방문하여 사무보조인 고용관계에 대해 근로감독을 실시하였다. 근로감독관은 의회가 사무보조인들을 사용하면서 주휴수당과 연차유급휴가의 미사용 수당을 지급하지 않았다는 사실을 확인하였다. 노동청은 의회에 대하여 공소시효에 해당되는 지난 5 년 동안 고용했던 사무보조원 전체에 대해 소급하여 미지급한 수당을 지급하도록 지시하였다.

(2)관련판례: 시급, 일급으로 고용된 근로자가 계속해서 근무하는 경우에는 주휴수당을 별도로 추가하여 지급하여야 하고, 월급으로 계산된 임금의 경우에는 주휴수당이 월 급여에 포함되어 있다. 관련 판례는 “시급제 또는 일급제는 근로기준법 제 55 조에 따라 부여되는 유급휴일에 실제로 근무를 하지 않더라도 근무를 한 것으로 간주하여 지급되는 법정수당인 주휴수당이 포함되어 있지 않다. 따라서 시급제 또는 일급제 근로자가 1 개월을 초과하는 일정기간마다 지급되는 고정수당을 받았다면 새로이 산정한 시간급 통상임금을 기준으로 계산한 주휴수당액과의 차액을 청구할 수 있고, 이를 주휴수당의 중복 청구라고 할 수 없다.” 고 판시하고 있다.⁸

2. 임금체불에 대한 소급 범위

(1) 사실관계: 노동청은 2023 년 2 월 17 일에 현장조사를 실시하였고, 2 월 21 일 지난 5 년간 2018 년부터 2022 년 사이 미지급한 주휴수당 85,200,000 원(132 명)과 연차유급휴가 미사용 수당 10,900,000 원(109 명) 총합 96,100,000 원의 지급을 지시하였다.

7 최저임금법 제11조 (주지의무), 제31조(과태료)

8 대법원 2010.1.28. 선고 2009다74144 판결, 대법원 2014.8.20. 선고 2014다6275 판결 참조

(2) 관련판례: 소멸시효는 돈 받을 권리가 있는 근로자가 사용자를 상대로 임금이나 퇴직금의 체불이 있는 경우에 청구권을 행사할 수 있는 기간을 말한다. 이에 대해 공소시효는 임금체불 등 노동법 위반 사용자를 법 위반행위가 있는 날 또는 법 위반행위가 계속되는 경우 종료일로부터 형벌권을 행사할 수 있는 기간을 말한다.

임금체불로 인한 노동관계법령 위반 범죄의 공소시효 기간은 2007년에 기존 3년에서 5년으로 연장되었다. 공소시효 기산점은 “범죄행위가 종료된 때부터 임금지급일 또는 퇴직일로부터 14일이 경과한 때” 까지를 말한다.⁹ 이에 반해 임금채권의 소멸시효는 3년이다(근기법 제49조). 임금채권의 소멸시효 3년이 완성되었다 하더라도 공소시효가 아직 남아 있기 때문에 임금체불사업주에 대해 형사처벌이 가능하다.¹⁰ 따라서 공소시효를 근거로 하여 근로자는 체불된 임금에 대해 5년간 청구가 가능하다.

3. 임금체불에 대한 형사처벌

(1) 사실관계: 2022년 12월 9일 사무보조인 1인은 임금체불이 되었다고 노동청에 진정을 제기하였다. 12월 28일 의회의 담당자가 노동청의 조사를 받았고, 그 다음날 주휴수당과 연차유급휴가 미사용 수당 80만원 지급을 완료하였다. 그러나 진정인은 체불임금 수령과는 별개로 근로기준법 위반에 대해 의회의 형사처벌을 요구하였다.

(2) 관련판례: 임금체불은 형사처벌의 대상이 된다. 임금체불금을 지급받은 근로자가 사용자의 처벌을 원하고 있다. 그러나 검찰은 임금체불을 한 사용자인 의회에 대해 기소하지 않았다. 그 이유는 피진정인인 의회가 임금체불 위반에 대한 고의성이 없다고 판단하였다. 관련 판례는 “임금과 퇴직금 지급의무의 존재에 관하여 다툼 만한 근거가 있는 것이라면 사용자가 그 임금과 퇴직금을 지급하지 아니한 데에는 상당한 이유가 있다고 보아야 할 것이다. 사용자에게 근로기준법 제 36조 (금품청산)의 위반죄에 고의가 있었다고 인정하기 어렵고, 임금 및 퇴직금 지급의무의 존부 및 범위에 관하여 다툼 만한 근거 여부는 사용자의 지급거절 이유와 그 지급의무의 근거, 그리고 사용자가 운영하는 회사의 조직과 규모, 사업 목적 등 제반 사항, 기타 임금 등 지급의무의 존부 및 범위에 관한 다툼 당시의 제반 정황에 비추어 판단하여야 한다. 사후적으로 사용자의 민사상 지급책임이 인정된다고 하여 곧바로 사용자에게 대한 근로기준법 제 36조의 위반에 대해 고의가 인정된다고 단정해서는 안 된다.”고 판시하고 있다.¹¹

IV. 결론

이번 지방의회의 한시적인 일급 위탁직의 임금체불 사건은 노동법의 특징을 잘 설명해 준 사례다. 노동법 위반은 단 한 사람의 위반에 대한 시정으로 끝나지 않는다. 이번

9 형사소송법 제249조(공소시효의 기간) 제1항 제5호, 제252조(시효의 기산점)

10 고용노동부 근로기준정책과, 「체불사건 업무처리 요령」, 2016. 31-32면.

11 대법원 2007.6.28 선고 2007도1539 판결

지방법원의 일급직 근로자의 임금체불 사례를 통해서 다음과 같은 노동법의 특징을 이해할 수 있다.

첫째, 행정기관에서 위촉직으로 일시적으로 채용하였다고 하더라도 사용자의 관리감독 하에서 근로를 제공하고 임금을 받았다고 한다면 근로자 신분이 된다.

둘째, 근로기준법의 위반에 대한 지적은 동종 근로자 전체에 적용되고, 공소시효 기간인 5년 동안 소급하여 미지급된 임금을 청구할 수 있다.

셋째로, 임금체불의 위반행위가 발생하였다고 하더라도 법위반의 고의성이 없었고, 지급하지 않았던 이유가 별도로 있었던 경우에는 형사처벌을 면할 수 있다는 사실이다.