

노동판례리뷰

기업 임직원의 조직적 증거인멸에 대한 ‘양벌규정의 역적용’

- 대법원 2026. 1. 15. 선고 2024도15728 판결 -

【판결 요지】

하도급법은 원사업자 등이 제3조 제1항(서면의 발급), 제3조의4(부당한 특약의 금지), 제4조(부당한 하도급대금의 결정 금지), 제8조(부당한 위탁취소의 금지 등), 제10조(부당반품의 금지), 제11조(감액금지), 제12조의2(경제적 이익의 부당요구 금지), 제12조의3(기술자료 제공 요구 금지 등), 제13조(하도급대금의 지급 등), 제18조(부당한 경영간섭의 금지) 위반 행위 등을 하면 제30조 제1항 또는 제2항의 벌칙 규정에서 정한 벌금에 처하도록 하고 있다.

그리고 하도급법 제31조는 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제30조의 위반 행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과하도록 양벌규정을 두고 있다. 이 규정의 취지는 제30조에서 정한 위와 같은 각 위반 행위를 원사업자인 법인이나 개인이 직접 하지 아니하는 경우에 그 행위자나 원사업자 쌍방을 모두 처벌하려는 데에 있으므로, 이 양벌규정에 의하여 원사업자가 아닌 행위자도 원사업자에 대한 제30조의 벌칙 규정의 적용 대상이 된다(대법원 2022. 10. 27. 선고 2020도15325 판결 등 참조).

이 사건의 피고인들은 D사의 간부 직원들이다. 피고인 A는 조선사업부 조선협력사지원팀 및 해양플랜트사업부 해양노사협력사지원팀 담당 임원이고, 피고인 B는 조선사업부 조선협력사지원팀 팀장이며, 피고인 C는 해양플랜트사업부 해양노사협력사지원팀 팀장이다.

이 사건의 개요는 다음과 같다.

2017년 말경부터 2018년 7월경까지 D사의 협력사들은 공정거래위원회(이하 ‘공정위’라고 한다)에 D사의 「하도급거래 공정화에 관한 법률」(이하 ‘하도급법’이라고 한다) 위반행위를 반복 신고했고, 공정위는 D사를 비롯한 조선 3사들의 하도급법 위반행위에 대한 직권조사를 시사했

으며, D사의 협력사 대표이사는 노동청에 D를 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘파견법’이라고 한다) 위반 혐의로 고발하기도 했다.

그러자 2018년 7월경부터 2018년 10월경까지 피고인 A는 피고인 B, 피고인 C 등 D사 직원들에게 문제가 되는 자료를 삭제하는 등 조치를 취하라고 지시했고, 위 지시에 따라 피고인 B, 피고인 C는 다른 D사 직원들과 함께 실제로 문제가 되는 자료를 삭제하는 등 조치를 취했다.

2019년 12월 공정위는 D사에 과징금 약 208억 원을 부과하였고 D사를 하도급법 위반 혐의로 검찰에 고발하였다. 2021년 6월 검찰은 D사를 하도급법 위반으로 기소함과 동시에 자료를 삭제한 임직원들 역시 증거인멸 및 증거인멸 교사 혐의로 기소하였다. 구체적으로 보면, 피고인 A는 피고인 B, 피고인 C 등 D사 직원들에게 타인의 형사사건인 D사의 하도급법 위반(서면 미발급, 대금 부당결정 등) 및 파견법 위반 사건에 대한 증거를 인멸하도록 교사하였다는 혐의, 피고인 B와 피고인 C는 D사의 다른 직원들과 공모하여 타인의 형사사건인 D사의 하도급법 위반 및 파견법 위반 사건에 대한 증거를 인멸하였다는 혐의로 기소되었던 것이다.

이 사건에서는, 각 피고인들의 행위가 타인에 해당하는 D사(법인)의 형사사건에 관한 증거를 인멸한 것인지 아니면 피고인들 자신의 형사사건에 관한 증거를 인멸한 것인지가 쟁점이 되었다. 하도급법은 위반 행위를 한 행위자 본인도 ‘양벌규정’에서 처벌하는 것으로 일단은 규정하고 있어서 피고인들이 직접 처벌 대상인 행위자에 해당할 가능성이 논의되었던 것이다.

일단 하도급법에서 이 사건에 적용되는 조항은 다음과 같다.

하도급법 제31조(양벌규정) 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제30조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

하도급법 제31조를 보면, 행위자가 동법 제30조의 위반행위를 하면 자신이 처벌을 받는 것과 동시에 그 행위자를 사용하는 법인이나 개인도 해당 조항의 벌금을 부과받는 것으로 되어 있다. 조문상으로는 행위자도 처벌의 가능성이 있다. 그러나 그 행위자가 어떤 처벌을 받는지는 동법 제30조를 확인하여야 한다.

이 사건에서 문제되는 조항은 하도급법 제30조 제1항인데, 동 조항은 그 행위주체를 ‘대표자, 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원’, 즉 ‘행위자’라는 표현을 쓰고 있지 않고 “원사업자”라는 표현을 사용하고 있다.

하도급법 제30조(벌칙) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 원사업자는 수급사업자에게 제조등의 위탁을 한 하도급대금의 2배에 상당하는 금액 이하의 벌금에 처한다. <개정 2010. 1. 25., 2011. 3. 29., 2013. 5. 28., 2013. 8. 13., 2014. 5. 28., 2016. 12. 20., 2022. 1. 11., 2023. 7. 18.>

1. 제3조제1항, 제2항(제3호는 제외한다), 제6항, 제7항 및 제12항, 제3조의4, 제4조부터 제12조까지, 제12조의2, 제12조의3 및 제13조를 위반한 자
2. 제13조의2제1항부터 제3항까지의 규정을 위반하여 공사대금 지급을 보증하지 아니한 자
3. 제15조, 제16조제1항·제3항·제4항 및 제17조를 위반한 자
4. 제16조의2제10항을 위반하여 정당한 사유 없이 협의를 거부한 자

일단 조문만 보면 이 사건의 피고인들이 하도급법 제30조 제1항의 “원사업자”에 해당한다고 볼 수는 없지만 동법 제31조의 행위자에 속할 수 있다는 점은 분명해 보인다.

이 사건의 경과는 이렇다.

1심 법원은 피고인들에게는 자신들의 행위가 공정위 조사에 대비한 것이고 공정위 조사는 행정절차일 뿐이어서 수사가 아니고 따라서 피고인들에게 장차 형사사건이 될 것이라는 인식이 있었다고 보기 부족하다고 증거인멸죄에 대해서 무죄를 선고하였다.

2심 법원은 피고인들이 공정위의 검찰 고발 가능성을 인식했고 특히 피고인 A와 피고인 C는 실질적인 하도급 업무 집행자가 아니어서 하도급법 제31조 양벌규정의 적용 가능성이 낮아 ‘타인의 사건’에 해당한다고 보아 유죄를 선고했다. 반면 피고인 B는 계약 승인권자로서 하도급법 제31조 양벌규정에 따라 처벌가능성이 있다는 이유로 자신의 사건이 된다고 보아 무죄를 선고하였다.

3심인 대법원에서는 피고인 A와 피고인 C 역시 하도급법 제31조상 양벌규정에 의해 직접 처벌받을 수 있는 행위자에 해당할 가능성을 배제할 수 없다고 보았다. 따라서 이들은 ‘자기의 이익’을 위해 증거를 인멸한 것은 아닌지 더 면밀히 심리해야 한다며 유죄 부분을 파기환송하였다. 회사 구성원 사이의 내부 업무는 회사의 이익이라는 동일한 지향점 위에 상호유기적으로 연결되어 있다고 볼 수 있어 회사 내 특정 부서나 팀에서의 업무에 대하여 다른 부서원이나 팀원들이 관여하는 것이 이례적이라고 볼 수 없는 경우도 많기 때문에 피고인 A나 피고인 C가 하도급법에서 금지하는 이 사건에서 문제되었던 행위들과 전혀 무관하였다고 단정하기 어렵다고 본 것이다.

형법상 증거인멸죄는 타인의 형사사건에 대한 증거를 인멸할 때 성립하는 것이며, 자기 사건의 증거를 인멸하는 것은 피고인의 방어권 행사로 보아 처벌하지 않는 것이 우리 형사법의 대원칙이고 대법원 판례의 입장이기도 하다. 또한 피고인 자신이 직접 형사처분이나 징계처분을

받게 될 것을 두려워한 나머지 자기의 이익을 위하여 그 증거가 될 자료를 인멸하였다면, 그 행위가 동시에 다른 공범자의 형사사건이나 징계사건에 관한 증거를 인멸한 결과가 된다고 하더라도 이를 증거인멸죄로 다스릴 수 없다고 한다.¹⁾

또한 대법원은 '피고인 자신이 직접 형사처분을 받게 될 것'에는 피고인이 양벌규정에 따라 처벌받을 수 있는 법인의 업무에 관하여 행위자로서 처벌받게 될 수 있는 경우도 포함된다는 입장이다. 양벌규정에 따라 처벌되는 행위자와 행위자 아닌 법인 간의 관계는, 행위자가 저지른 법규 위반 행위가 사업주의 법규 위반 행위와 사실관계가 동일하거나 적어도 중요 부분을 공유한다는 점에서 내용상 불가분적 관련성을 지닌다(대법원 2020. 6. 11. 선고 2016도9367 판결, 대법원 2025. 8. 14. 선고 2022도8664 판결 등 참조)고 보기 때문이다.

이런 전지에서 대상판결은 피고인이 양벌규정에 따라 처벌받을 수 있는 법인의 업무에 관하여 행위자로서 처벌받을 수도 있는 상황에서 그 위반 행위와 관계되는 증거를 인멸한 경우에 해당하는지 및 이에 대한 고의가 인정되는지 여부를 신중하게 바라보아야 한다고 지적한 것이다. 대상판결은 하도급법 제31조의 취지는 제30조에서 정한 위와 같은 각 위반 행위를 원사업자인 법인이나 개인이 직접 하지 아니하는 경우에 그 행위자나 원사업자 쌍방을 모두 처벌하려는 데에 있으므로, 이 양벌규정에 의하여 원사업자가 아닌 행위자도 원사업자에 대한 제30조의 벌칙 규정의 적용 대상이 된다(대법원 2022. 10. 27. 선고 2020도15325 판결 등 참조)는 기존의 입장을 고수하고 있다.

그런데 이러한 대법원 입장 및 대상판결의 태도는 큰 문제점이 있다. 하도급법 제30조 제1항이 규정하고 있는 “원사업자”와 동법 제31조의 법인의 “대표자”나 법인 또는 개인의 “대리인, 사용인, 그 밖의 종업원” 즉 “행위자” 사이에는 상당한 간극이 있고, 이 간극에 속하는 사람에 대한 처벌 규정은 분명히 명시되어 있지는 않기 때문이다. 이런 점은 동법 제30조 제2항이 “제1호에 해당하는 자”, 제3항이 “~~한 자”라고 명시하고 있는 점과 매우 대조적이다.

하도급법 제30조(처벌) ② 다음 각 호 중 제1호에 해당하는 자는 3억 원 이하, 제2호 및 제3호에 해당하는 자는 1억 5천만 원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2013. 5. 28.>

1. 제19조를 위반하여 불이익을 주는 행위를 한 자
2. 제18조 및 제20조를 위반한 자
3. 제25조에 따른 명령에 따르지 아니한 자

③ 제27조제2항에 따라 준용되는 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제81조제1항제2호에 따른 감정을 거짓으로 한 자는 3천만 원 이하의 벌금에 처한다.

1) 대법원 1995. 9. 29. 선고 94도2608 판결. 다만 자기 사건이라 하더라도 증거인멸의 염려는 형사소송법상 피고인에 대한 구속 사유이며, 피의자에 대한 긴급체포나 구속 사유에 해당하게 된다.

그럼에도 불구하고 대법원은 하도급법 제31조인 양벌규정의 '역적용'을 통하여 원사업자(법인)를 위해 조직적으로 범죄를 은폐하기 위해 움직인 임직원이 역설적으로 '나도 처벌받을 수 있는 위치'라는 점을 방패 삼아 증거인멸의 죄책을 벗어나는 상황을 인정하는 판단을 하고 있다. 대상판결을 비롯하여 대법원의 이러한 논리대로라면 업무 범위나 권한 및 책임의 범위가 넓은 고위 임원일수록 증거인멸죄에 있어서는 더욱 넓은 면책 범위를 가지게 된다. 기업에서 하급자는 대체로 특정 실무에만 관여하게 되므로 그의 자료 삭제는 '타인의 사건'이 될 가능성이 매우 커서 증거인멸죄가 될 가능성이 높다. 반면, 하도급법을 포함한 경제법과 노동관계법 등 기업 관련 법령 위반 전반에 걸쳐 관리책임을 지는 임원 및 상급자는 어떤 자료를 삭제하든 '향후 내가 행위자로 처벌될 수 있는 나의 사건'이라고 주장하여 증거인멸죄에서는 무죄를 받을 수 있을 가능성이 높아질 것이다.

결과적으로 기존의 입장을 반복하는 대상판결의 태도는 하도급법 위반, 파견법 위반 등 기업 관련 범죄를 조직적으로 기획하고 지휘하는 '몸통'일수록 증거인멸죄에서 빠져나가기 쉬운 구조를 만들고 있다. 본래 양벌규정은 행위자의 개별적 책임을 전제로, 그 행위자를 도구로 이용하거나 고용하여 이익을 얻는 법인 및 개인사업주에게 형사책임을 확장하기 위해 도입된 것이다. 그러나 대상판결은 이러한 양벌규정의 취지를 역전시켜, 행위자의 형사책임 규정이 불명확한 지점을 메우기 위한 도구로 양벌규정을 활용하고 있다는 점에서 타당하지 않다. 입법의 불비 내지 불명확성에서 오는 사법적(司法的) 공백을 '양벌규정의 역적용'이 아닌 보다 적절한 해석론, 그리고 이상적으로는 적절한 입법을 통해 해결할 수 있기를 기대한다. **KLI**

노호창(호서대학교 법경찰행정학과 교수)

개별금고의 징계권 행사의 효력 및 이중징계 금지

- 대법원 2026. 2. 26. 선고 2025다213906 판결 -

【판결 요지】

피고가 회장의 징계면직조치 요구에 따르지 않고 정직 1개월의 1차 징계처분을 하였다고 하여 이를 무효라고 볼 수 없으므로, 1차 징계처분이 적법하게 취소되어 효력을 상실하였다는 등의 특별한 사정이 없는 한 동일한 징계사유에 대하여 재차 내려진 이 사건 징계처분은 이중징계에 해당할 수 있다.

그런데도 원심은, 회장의 조치 요구에 따르지 않은 1차 징계처분을 무효라고 보아 이 사건 징계처분이 이중징계에 해당하지 않는다고 단정하였는바, 이러한 원심판단에는 2017년 개정법률 제79조제7항, 제74조의2 제1항에 따른 회장의 조치 요구와 다르게 개별 금고가 그 소속 임직원에 대하여 한 제재처분의 효력에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다.

1. 사건의 경위 및 쟁점

새마을금고중앙회는 2021. 6. 7.부터 2021. 6. 18.까지 개별 새마을금고인 B조합에 대한 부문 검사를 실시한 다음, 2021. 12. 29. B조합으로 하여금 그 소속 직원인 A에 대하여 ‘감정업무 부적정으로 인한 손실 발생 등’을 징계사유로 하여 징계면직의 조치를 할 것을 요구하였다.

그런데, B조합은 2022. 4. 29. A에 대하여 정직 1개월의 처분(이하 ‘1차 징계처분’이라 한다)을 의결하였고, A는 정직기간이 경과한 후 복직하였다. 이후 새마을금고중앙회는 여러 차례에 걸쳐 B조합에게 당초의 요구에 따라 A에 대한 징계면직의 조치를 할 것을 다시 요구하였고, B조합은 2023. 2. 24. A에 대하여 징계면직 처분(이하 ‘2차 징계처분’이라 한다)을 의결하였다.

이에 A는 1차 징계처분 및 그에 따른 집행이 완료되었음에도 불구하고 다시 동일한 사유로 2차 징계처분을 하였으므로, 2차 징계처분은 이중징계에 해당하여 무효라면서 해고무효확인소송을 제기하였다.

1심과 2심은 “새마을금고중앙회 회장이 개별 금고로 하여금 그 소속 직원에 대한 제재처분 조치를 요구하는 경우 개별 금고는 그에 따라 직원에 대한 제재처분을 할 의무가 있다고 보아, 이에 배치되는 B조합의 A에 대한 1차 징계처분은 회장의 제재처분 조치 요구를 위반하여 이루어진 것으로서 중대한 하자가 있어 무효이고, 그 뒤에 이루어진 2차 징계처분은 이중징계에 해당하지 아니하여 적법하다.”고 판단하였다.

그러나, 대법원은 B조합이 새마을금고중앙회 회장의 징계면직 조치 요구에 따르지 않고 정직 1개월의 1차 징계처분을 하였다고 하여 이를 무효라고 볼 수 없으므로, 1차 징계처분이 적법하게 취소되어 효력을 상실하였다는 등의 특별한 사정이 없는 한 동일한 징계사유에 대하여 재차 내려진 2차 징계처분은 이중징계에 해당할 수 있다고 보아, 이와 달리 판단한 2심을 파기·환송하였다.

대상판결의 쟁점은 새마을금고중앙회 회장의 조치 요구와 다른 개별 금고의 소속 임직원에게 대한 제재처분의 효력이 있는지 및 1차 징계처분 이후에 이루어진 새마을금고중앙회 회장의 조치 요구에 따른 2차 징계처분이 이중징계에 해당하여 무효인지 여부였다.

2. 새마을금고법 개정과 개별 금고의 징계권 행사의 효력

구 새마을금고법(2017. 12. 26. 법률 제15290호로 개정되기 전의 것) 제79조 제3항은 “새마을금고중앙회의 회장은 개별 금고가 제출한 보고서 또는 그 소속 직원의 검사 결과 금고의 업무가 새마을금고법과 이에 따른 명령이나 정관에 위배된다고 인정되면 그 금고 및 임직원에 대하여 제74조의2 제1항에 따른 관련 임직원에 대한 조치 또는 조치 요구 등을 할 수 있다.”고 정하고, 제74조의2 제1항은 임원에 대한 조치로 “개선, 직무정지, 견책 또는 경고”를, 직원에 대한 조치로 “징계면직, 정직, 감봉, 견책, 경고 또는 주의”를 각각 규정하여 새마을금고중앙회 회장은 일정한 경우 개별 금고의 임직원에 대하여 직접 제재처분을 할 수 있었다.

그런데 2017. 12. 26. 법률 제15290호로 개정된 구 새마을금고법(2023. 4. 11. 법률 제19329호로 개정되기 전의 것)은 제79조 제7항에서 “새마을금고중앙회 회장이 감독·검사 결과에 따라 개별 금고에 대하여 조치 또는 조치 요구를 하는 경우에는 제74조의2 및 제74조의3 제1항을 준용한다.”고 정하였을 뿐, 새마을금고중앙회 회장이 개별 금고의 임직원에 대하여 직접 제재처분을 할 수 있는 근거규정을 두지 않았다. 이로써 개별 금고의 임직원이 새마을금고법 또는 이에 따른 명령이나 정관으로 정한 절차나 의무를 이행하지 아니한 경우, 새마을금고중앙회 회장은 개별 금고로 하여금 관련 임직원에 대한 개선, 직무정지, 견책 또는 경고 등의 조치를 하도록 요구할 수 있을 뿐, 개별 금고의 임직원에 대하여 직접 제재처분을 할 수 없게 되었다(대법원 2022. 5. 12. 선고 2022다200904 판결 참조).

대법원은 “새마을금고법의 개정 경과와 취지, 개별 금고가 회장의 조치 요구와 다른 제재처분을 함으로써 ‘새마을금고법 또는 이에 따른 명령을 위반하여 건전한 운영을 해칠 수 있다고 인정되는 경우’ 회장이 해당 금고에 대하여 경고 또는 주의, 시정명령, 6개월 이내의 업무의 정지를 할 수 있는 등 개별 금고가 회장의 조치 요구를 따르지 않음으로써 발생하는 문제점에 대해서는 사후적인 행정제재를 통한 별도의 통제 장치가 마련되어 있는 점, 개별 금고의 인사

상 자율성을 무시하면서까지 회장의 조치 또는 조치 요구를 개별 금고에 일률적으로 관철시킴으로써 확보할 수 있는 개별 금고 부실화 및 피해 발생 예방의 필요성과 이에 관한 중앙회의 지도·감독의 실효적 행사 확보라고 하는 공익적 요청은 추상적·간접적일 뿐만 아니라 위와 같은 각종 단속적 수단을 통해서도 달성할 수 있는 것에 불과한 점 등에 비추어 보면, 개별 금고가 소속 임직원에 대하여 회장의 조치 요구와 다른 제재처분을 하더라도 이를 곧바로 무효라고 볼 수는 없다.”고 판단하였다.

대상판결은 2017년 새마을금고법 개정에 따라 새마을금고중앙회 회장의 조치 요구와 다른 개별 금고의 소속 임직원에 대한 제재처분은 효력이 있고, 독립된 법인격을 가진 개별 금고가 독자적인 징계권을 가지고 있음을 명확히 하였다는 점에서 의의가 있다.

3. 무효인 이중징계의 판단

징계혐의 사실이 동일하고, 선행 징계처분이 취소됨이 없이 유효하게 확정된 경우라면 후행 징계처분은 이중징계에 해당되고, 사용자가 근로자에 대하여 이중징계를 한 경우 일사부재리의 원칙이나 이중처벌금지의 원칙에 위배되어 그 징계처분은 무효라 할 것이다(대법원 2000. 9. 29. 선고 99두10902 판결 참조). 한 번 징계처분을 내린 사안에 대해 또 다시 징계를 하는 것은 이중징계로서 금지되는데, 이러한 이중징계에 해당하려면 ① 선행처분과 후행처분이 모두 법적 성질상 징계처분이어야 하고, ② 선행징계처분이 취소됨이 없이 유효하게 확정되어야 하며, ③ 선행처분과 후행징계처분의 징계혐의사실이 동일해야 한다.

다만, 사용자의 근로자에 대한 징계처분은 근로자의 기업질서 위반행위에 대한 제재로서의 별이고, 자체의 재심절차에서도 징계처분을 취소할 수 있으므로 사용자가 징계절차의 하자, 징계사유의 존부, 징계양정 등에 잘못이 있음을 스스로 인정한 때에는 노동위원회의 구제명령이나 법원의 무효확인판결을 기다릴 것 없이 스스로 징계처분을 취소할 수 있고, 나아가 새로이 적법한 징계처분을 하는 것도 가능하다 할 것이다(대법원 2010. 6. 10. 선고 2009다97611 판결 참조).

대상판결은 2017년 새마을금고법 개정에 따라 새마을금고중앙회 회장의 조치 요구와 다른 개별 금고의 소속 임직원에 대한 제재처분은 효력이 있고, 개별 금고의 1차 징계와 2차 징계는 모두 법적성질상 징계처분이며, 1차 징계처분이 취소됨이 없이 유효하게 집행되었고, 2차 징계처분은 동일한 징계사유에 대하여 재차 내려진 징계처분이라는 점에서 이중징계에 해당한다고 보았는데, 이는 판례 법리에 충실한 판단으로 보인다.

그런데, 이미 유효하게 확정되어 집행까지 완료된 징계처분을 사후에 소급적으로 취소하고 동일한 사유에 대하여 재징계를 시도하는 경우 그 법적 유효성은 엄격하게 제한되어야 한다.

징계집행이 완료된 이후에도 사용자가 임의로 징계처분을 취소하고 재징계를 할 수 있다고 본다면 근로자는 불안정한 법적 지위에 상시적으로 노출될 수밖에 없다. 일반적으로 사용자에게 의한 징계취소가 인정되는 법리적 근거는 징계처분에 절차적·실체적 하자가 있어 그 효력을 유지할 수 없거나, 취소를 통하여 근로자의 지위를 원상회복시키기 위한 구제적 필요성에 있다. 따라서 징계처분의 취소는 이미 그 집행이 종료된 이후에는 엄격한 제약하에서만 예외적으로 허용되어야 하며, 절차적·실체적 하자가 없는 한 단지 새로운 징계권 행사를 위한 수단으로 종전 처분을 소급적으로 취소하는 것은 허용될 수 없다고 보아야 한다. **KL**

권오상(법학박사, 노무법인 유엔 공인노무사)

중간정산 퇴직금에 근로기준법상 지연이자 규정이 적용되는지 여부

- 대법원 2026. 3. 12. 선고 2025다214123 판결 -

【판결 요지】

근로자의 재직 중 지급되는 중간정산 퇴직금에 대한 지연손해금을 계산할 때에는 구 근로기준법 제37조 제1항, 구 근로기준법 시행령 제17조는 적용되지 아니한다고 보아야 한다.

원고들은 해상화물 운송사업 등을 목적으로 하는 피고 회사의 일반직(물류전문직)과 기능직(항만운영직 또는 장비운전직) 근로자이거나 근로자였다가 퇴직한 사람들이다. 기능직 원고들은 명절상여금, 가정의 달 상여금, 개인연금보험료, 중식대, 외지근무비가 통상임금에 해당함에도 피고가 이를 제외하고 법정수당을 산정하였다고 주장하면서 미지급 법정수당을, 일반직 원고들은 업적급 중 최소지급분을 초과하는 금액, 직무급, 개인연금보험료, 중식대가 통상임금에 해당함에도 피고가 이를 제외하고 법정수당을 산정하였다고 주장하면서 미지급 법정수당을 각 청구하였고, 원고들은 피고가 위의 미지급 법정수당과 외지근무보조비, 조식대·석식대·야식대를 제외하고 퇴직금을 산정하였다고 주장하면서 이를 포함하여 재산정한 퇴직금과 기지급한 퇴직금의 차액의 지급을 청구하였다.

대법판결의 원심¹⁾은 통상임금에 관한 법리²⁾에 따라 업적급 중 최소지급분 초과액과 외지근무보조비는 통상임금에 해당하지 않지만, 나머지는 통상임금에 해당한다고 하면서 미지급 법정수당을 산정하였고, 미지급 법정수당과 관련하여 항만운영직 5급에 대한 차별적 처우는 인정되지 않는다고 판단³⁾하였다. 또한 외지근무보조비는 임금에 해당하지 않지만 조식대·석식대·야식대는 임금에 해당하므로, 이와 함께 미지급 법정수당 금액을 반영하여 미지급 퇴직금을 산정하였다. 원심은 위와 같이 산정한 미지급 법정수당 및 퇴직금에 대하여, 퇴직한 원고들에 대해서는 원심 판결 선고일까지는 상법이 정한 연 6%의, 그다음 날부터는 근로기준법이 정하는 연 20%의 지연손해금을, 재직 중인 원고들에 대해서는 원심 판결 선고일까지는 연 6%의, 그다

1) 서울고등법원 2025. 5. 30. 선고 2023나2058221 판결.

2) 대법원 2024. 12. 19. 선고 2020다247190 전원합의체 판결 및 대법원 2024. 12. 19. 선고 2023다302838 전원합의체 판결.

3) 항만운영직 5급만 명절상여금 산정기준을 다르게 적용한 것이 차별적 처우에 해당하는지 여부가 문제되었는데, 항만운영직 5급은 4급 이상으로 승진이 예정되어 있어 고정된 사회적 신분에 해당하지 않고, 항만운영직 5급과 1~4급의 업무범위나 책임·권한 등이 본질적으로 동일하다고 보기 어렵다고 보았다.

음 날부터는 소송촉진 등에 관한 특례법(이하 '소송촉진법'이라 한다)이 정하는 연 12%의 지연손해금을 각 지급하라는 판결을 선고하였다.

원심 판결에 대하여 원고 중 4인이 상고하였는데, 대상판결은 외지근무보조비가 임금에 해당하지 않고, 항만운영직 5급에 대한 차별적 처우가 인정되지 않는다고 판단한 원심 판결은 정당하고, 중간정산 퇴직금에 대해서는 근로기준법이 정한 이율이 적용되지 않으므로 중간정산 퇴직금의 지연손해금률에 관한 법리를 오해한 잘못도 없다고 하여 상고를 모두 기각하였다.

민법 제397조 제1항은 금전채무불이행의 손해배상액은 법정이율에 의하되, 법령의 제한에 위반하지 않는 약정이율이 있으면 그 이율에 의하도록 규정하고 있다. 임금지급의무도 금전채무에 해당하므로, 특별한 약정이 없는 경우 임금지급의무를 이행하지 않은 사용자는 미지급한 임금에 법정이율을 더하여 지급하여야 한다. 민사법정이율은 5%, 상사법정이율은 6%로 규정되어 있는데, 임금의 지급은 영업을 위한 행위에 해당하므로 상사법정이율이 적용된다. 한편, 특별법에서 법정이율을 정하고 있는 경우에는 이에 따른 지연이자가 발생할 수 있다.

소송촉진법 제3조 제1항은 소송의 지연을 방지하고 권리·의무의 신속한 실현과 분쟁처리의 촉진을 도모하기 위해 소장 등이 송달된 날 이후에는 연 12%의 이율이 적용되도록 규정하면서, 제2항에서 채무자가 이행의무의 존재 여부나 범위에 관하여 항쟁하는 것이 타당하다고 인정하는 경우에는 그 타당한 범위에서는 연 12%의 이율을 적용하지 않는다고 규정하고 있다. 통상 원고의 청구 중 일부만이 인정되는 경우나, 원고의 청구가 전부 인용되더라도 피고의 주장에 상당한 근거가 있는 것으로 인정되는 특별한 사정이 있는 경우에는 판결 선고일까지 소송촉진법상 이율이 적용되지 않을 수 있다.

구 근로기준법(2024. 10. 22. 법률 제20520호로 개정되기 전의 것, 이하 같다) 제37조 제1항은 임금체불을 예방하고 체불임금에 대한 조기청산을 유도하기 위해 제36조의 금품 청산 규정에 따라 지급할 임금과 근로자 퇴직급여법(이하 '퇴직급여법'이라 한다)에 따라 지급할 급여 중 일시금에 대해서는 지급 사유가 발생한 후 14일이 경과하면 연 20%의 이율이 적용되도록 규정하면서, 제37조 제3항 및 근로기준법 시행령 제18조 제3호는 임금 및 퇴직금의 전부 또는 일부의 존부를 법원이나 노동위원회에서 다투는 것이 적절하다고 인정되는 경우를 위 이율의 적용 제외 사유로 규정하였다.

위 규정들을 종합하면, 근로자가 퇴직한 경우 사용자가 근로자에게 지급할 임금 등 모든 금품과 퇴직금을 지급하지 않으면, 해당 금품의 지급기일부터 퇴직 후 14일까지는 연 6%, 그다음 날부터 다 갚는 날까지는 연 20%의 지연이자가 발생하며, 근로자가 청구하는 금액의 일부가 인정되지 않는 경우 등 사용자가 항쟁하는 것이 타당하다고 인정되는 경우에는 퇴직 후 14일 아니라 판결 선고일까지 연 6%, 그다음 날부터 연 20%의 지연이자가 발생한다.

그런데 중간정산 퇴직금에 대해서도 근로기준법상 지연이자가 적용될 수 있는지 여부가 문

제될 수 있다. 퇴직급여법 제2조 제5호 및 제6호의 규정에 따르면 퇴직급여법 제8조 제2항에서 규정하고 있는 중간정산 퇴직금도 퇴직급여법 제2조 제5호에서 규정하는 급여에 해당하므로, 근로기준법 제37조 제1항의 적용 대상에 해당한다고 볼 여지가 있기 때문이다. 근로기준법 제37조 제1항의 적용 여부에 따라 연 12%의 이율이 적용되는지 연 20%의 이율이 적용되는지 여부가 달라지고, 원고의 청구가 모두 인정되는 경우에는 그 기산점도 달라질 수 있다는 점⁴⁾에서 결과에 상당한 차이가 발생할 수 있다.

원심은, 구 근로기준법 제37조 제1항은 지급 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 지급하지 아니한 경우를 적용 대상으로 규정하였는데, 퇴직급여법상 14일 이내에 지급할 의무가 있는 것은 퇴직한 경우에 지급되는 퇴직금뿐이고, 중간정산 제도의 법제화 이후에도 근로기준법은 명시적으로 지연이자 규정의 적용 대상에서 중간정산 퇴직금을 제외하였는데, 이는 퇴직급여법 제정 후에도 상당 기간 유지된 점, 위와 같이 구 근로기준법 제37조 제1항이 규정된 것은 지연손해금 적용 대상을 확대하기 위한 것이 아니라 퇴직급여법 제정에 따른 조문 정리를 위한 것인 점, 중간정산 퇴직금은 임금 및 퇴직금과 달리 14일 이내에 지급하지 않더라도 형사처벌 대상이 되지 않아 보장의 필요성이 같지 않은 점, 중간정산 퇴직금은 대부분 일부 임금 항목의 누락을 이유로 차액을 청구하는 사건이어서 보장 필요성이 높다고 보기도 어려운 점을 이유로 중간정산 퇴직금에 대해서는 근로기준법상 지연이자 규정이 적용되지 않는다고 판단하였다.

대상판결 역시 퇴직급여제도는 기본적으로 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위한 제도이므로 중간정산 퇴직금이 구 근로기준법상 지연이자 규정의 적용대상에 해당한다고 단정하기 어렵고, 근로기준법은 근로관계가 종료될 경우 사용자가 지급 사유가 발생한 때부터 14일 이내에 임금 및 퇴직금 등을 지급할 의무가 있음을 전제로 그 청산의무를 불이행한 사용자에게 경제적 제재를 가하여 해당 의무의 이행을 유도하는 데 취지가 있는데 중간정산 퇴직금은 14일 이내의 청산의무를 인정할 수 없으며, 중간정산 퇴직금은 근로자와 사용자의 중간정산 합의에 따라 지급되는데 지연 지급을 이유로 경제적 제재를 가하면 사용자가 근로자의 중간정산 요구를 승낙할 유인을 약화시켜 퇴직금 중간정산제도의 실효성을 저해할 우려가 있다는 이유로, 원심의 지연손해금률에 대한 판단이 정당하다고 하였다. 따라서 중간정산 퇴직금에 대해서는 상사법정이율 및 소송촉진법상 법정이율에 따른 지연손해금만 인정된다.

대상판결의 사안은 구 근로기준법이 적용되는 사안이었는데, 현행 근로기준법 제37조 제1항 제2호는 재직 중 근로자에 대해서도 근로기준법의 지연이자 규정이 적용되도록 규정하고 있다. 퇴직금의 성격을 후불임금으로 이해한다면, 중간정산 퇴직금에 대하여 근로기준법 제37조 제1항 제2호가 적용될 수 있는 것은 아닐까? 근로기준법은 근로기준법 제43조에 따라 지급되는

4) 소송촉진법이 적용되면 소장 부분을 사용자가 수령한 날이 기준이 될 것이지만, 근로기준법이 적용되면 지급사유가 발생한 날부터 14일이 되는 날이 기준이 되므로 지연손해금의 차이가 더 커질 수 있다.

임금을 제43조 제2항에 따라 정하는 날 지급하지 않는 경우에 연 20%의 지연이자가 발생하는 것으로 규정하고 있는데, 중간정산 퇴직금은 매월 1회 이상 지급하는 임금이 아니며, 근로기준법 제43조 제2항 단서 및 근로기준법 시행령 제23조에서 규정하는 임금에도 해당하지 않는 점과, 대상판결 및 원심에서 언급하고 있는 보호의 필요성이나 중간정산 퇴직금의 실효성 등을 고려하면, 중간정산 퇴직금에 대해서는 근로기준법 제37조 제1항 제2호에 따라 연 20%의 지연이자가 적용되기도 어려워 보인다. [KKL](#)

조재호(법무법인(유한) 민 변호사)