

# 고용보험 이의신청에 관한 주요 결정례

“고용보험 이의신청에 관한 주요 결정례”는 피보험자격의 취득·상실에 대한 확인, 실업급여 지급, 지급제한 및 반환·징수명령 처분 등에 대한 피보험자의 심사 또는 재심사 청구에 관한 6개 지방노동청과 고용보험심사위원회의 결정례(재결례 포함) 중 새롭게 주목될 만한 것을 소개하는 것으로서 사건개요와 결정요지로 분류하여 실었다. 되도록 원문 그대로 소개하였으나 내용을 좀더 명확히 하기 위하여 사례별로 독자적인 제목을 달고 원문을 축약하였으며 단어에 수정을 가하기도 하였고 필요시 각주를 달았다.

## ■ 비자발적으로 이직하여 실업상태에서 주간대학생이 된 경우 구직급여 수급자격 인정 여부

회사에서 비자발적으로 이직하여 실업상태에서 주간대학생이 되었으나 근로의 의사와 능력을 가지고 아르바이트를 구하려 하였음이 인정되므로 구직급여 수급자격을 인정받음이 타당하다고 본 사례

【사건개요】 재심사청구인 박○○은 2000. 2. 29. △△의원(이하 ‘회사’라 한다.)에서 이직하고, 같은 해 10. 27. 광주지방노동청장(이하 ‘원처분청’이라 한다.)에게 고용보험수급자격인정을 신청하였다. 원처분청은 청구인의 고용보험 수급자격 인정여부를 검토한 결과 청구인이 주간대학에 재학중임을 확인하고, 주간학생은 학업을 주업으로 하고 있는 자로서 고용보험법 제31조에 따

른 “근로의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업하지 못한 상태에 있으며, 구직노력을 적극적으로 할 것.”에 해당하지 아니한다고 인정하여 2000. 11. 7. 청구인에게 고용보험 수급자격을 불인정 통지하였다. 이에 대하여 2000. 11. 24. 청구인은 원처분 취소를 구하는 심사청구를 광주지방고용보험심사관(이하 ‘심사관’이라 한다.)에게 제기하여 같은 해 12. 28. 기각결정 받자, 2001. 2. 7. 고용보험심사위원회에 재심사를 제기한 사례이다.

【결정요지】 청구인은 회사에서 2000. 2. 29. 정리해고로 이직하였으며, 직장생활을 하는 동안 고졸 학력 때문에 받았던 무시를 극복하고자 늦게나마 대학을 진학하려 하였고 가정형편상 야간대학에 진학하려 하였으나, 청구인이 원하는 학과(□□과)가 주간학교에만 있었기 때문에 부득이 ◇◇정보대학에

진학하게 되었다. 청구인은 가정형편이 어려워 대학에 진학하고서도 야간에 아르바이트를 하려고 학교 및 집 주변 음식점 등에서의 구직노력을 하였지만, 수업이 끝나는 시간과 아르바이트 시간이 적절하지 못하여 아르바이트를 하지 못하였다. 이후 청구인은 원처분청에 고용보험 수급자격인정을 신청하였고, 원처분청은 청구인이 주간대학에 다니는 학생으로서 “근로의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업하지 못한 상태”에 있지 아니함을 이유로 고용보험 수급자격 불인정을 처분하였다. 이에 청구인은, 학생이기는 하나 근로의 의사와 능력이 있음에도 취업하지 못한 상태에 있는 바, 원처분청의 처분을 납득할 수 없다고 주장하였다.

이에 대하여 원처분청은 2000. 10. 27. 청구인이 고용보험 수급자격인정을 신청한 것에 대하여 수급자격 여부를 검토한 결과, 같은 해 11. 7. 현재 청구인이 ◇◇정보대학 □□과에 재학중이므로, 고용보험법 제31조의 구직급여 수급요건인 “근로의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업하지 못한 상태에 있으며, 구직노력을 적극적으로 할 것”에 해당하지 아니한다고 판단하여 청구인에게 고용보험 수급자격을 불인정 처분하였다. 청구인은 재학중 아르바이트를 하려고 노력하였으므로 “근로의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업하지 못한 상태에 있다고 주장하고 있으나, 청구인은 매주 20시간을 수강하여야 하고 보강이 자주 있으며 강의

시간이 일정하지 아니하여 사실상 아르바이트를 하기도 곤란한 상태라고 청구인이 원처분청 방문시 스스로 이야기한 사실도 있는 바, 이와 같이 주간학생으로 재학중인 청구인은 대체로 학업을 주업으로 하고 있는 자이므로 근로의 의사와 능력을 가지고 적극적인 구직활동을 통하여 재취업하고자 노력해야 하는 실업급여 수급자로 인정할 수 없다고 주장하였다.

위와 같은 주장과 관련하여 이 청구사건을 보면, 고용보험법 제31조 및 제45조의 규정에 따라 구직급여는 피보험자가 정당한 사유로 이직하여 실업한 경우로서 근로의 의사와 능력을 가지고 구직활동을 하는 경우에 지급하는 것이며, 이 때 실업이라 함은 피보험자가 이직하여 근로의 의사와 능력을 가지고 있음에도 불구하고 취업하지 못한 상태에 있는 것으로 규정하고 있다. 이러한 관점에서 청구인의 이직사유를 검토하면, 청구인은 회사의 인원감축에 따라 정리해고로 이직하였고, 이에 대하여 원처분청은 청구인의 이직사유가 인원감축임을 인정하고 있으므로 청구인의 이직사유는 고용보험법 제45조의 규정에 의한 수급자격의 제한사유에 해당하지 아니함을 알 수 있다. 또한 주간학생인 청구인이 근로의 의사와 능력을 가지고 있는지 여부를 검토하면, 고용보험법에서 근로의 의사라 함은 취직하고자 하는 적극적인 의사를 말하고, 근로의 능력이라 함은 근로를 제공하여 그 대가로 임금을 지급받

을 수 있는 정신적·신체적 및 환경상의 능력을 말하는 바, 청구인이 주간학생이지만 아르바이트를 하려는 적극적인 의사를 가지고 있는 점, 또한 청구인이 학교에 입학(2000. 3. 3.)하기 직전(2000. 2. 29.)까지 간호조무사로 6년여를 근무한 것으로 보면, 청구인은 근로를 제공하고 그 대가로 임금을 지급받을 수 있는 정신적·신체적 능력을 가지고 있다고 볼 수 있는 점, 나아가 청구인은 주간학생으로서 주당 수업시간이 26시간(1학기), 27시간(2학기)으로서 하교후 야간에 아르바이트를 할 수 있는 시간적 여유가 있으며, 청구인이 구직활동을 하였다는 사업체 소재지가 거주지와 동일한 구(區)로써 출·퇴근이 용이한 거리에 위치한 것을 보면, 청구인이 근로의 능력 중 환경상의 능력을 가지고 있다고 볼 수 있는 점 등을 종합하였을 때, 청구인은 주간학생이라 하더라도 근로의 의사와 능력을 가지고 있다고 인정하여야 할 것이다. 한편 청구인이 아르바이트를 하려고 하였으나 아르바이트를 구하지 못한 것에 대하여, 이를 구직급여의 수급요건에 해당하는지 여부를 검토하면, 청구인은 근로의 의사와 능력을 가지고 아르바이트를 구하려 하였음이 인정되는 바, 고용보험법 제31조의 구직급여 수급요건인 “피보험자가 실업한 경우로서 근로의 의사와 능력을 가지고 구직활동을 한 경우”에 해당한다고 인정하지 아니할 수 없다. 살펴본 바와 같이 청구인은 2000. 2. 29. 회사에서 비

자발적으로 이직하여 실업상태에서 주간대학생이 되었으나 근로의 의사와 능력을 가지고 아르바이트를 구하려 하였음이 인정되므로, 구직급여 수급자격을 제한하여야 할 정당한 이유가 없다. 따라서 원처분청이 청구인이 주간학생임을 이유로 “근로의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업하지 못한 상태에 있으며, 구직노력을 적극적으로 할 것”에 해당하지 아니한다고 판단하여 청구인에게 고용보험 수급자격을 불인정한 것은 적법·타당하지 아니하다 할 것이다. 그러므로 청구인의 청구는 이유 있다 할 것이므로 관여위원 전원의 일치된 의견으로 재심청구인에 대하여 행한 고용보험 수급자격 불인정처분을 취소하는 것으로 결정한다(2001 재결 제7호).

- 이직후 새로운 근로계약 체결 이전까지의 기간 동안 회사의 주주·이사로 등재된 경우 기 업무를 신고대상이 되는 근로로 인정할 수 있는지의 여부

수급자격자는 실업인정 신청시 취업한 날 뿐만 아니라 부업 또는 보조업무에 종사한 날이 있거나 이에 따른 소득을 수령하기로 예정된 경우가 있을 경우에, 현실적인 수입 유·무를 불문하고 이를 실업인정신청서에 기재하도록 하고 있기 때문에 고용보험법에 의한 실업인정 신청시 ‘근로’ 사실을 신고하지 아니하고 실업인정을 받은 것으로서 부정수

금행위에 해당하므로 반환·징수처분한 것은 적법·타당한 것으로 본 사례

【사건개요】 재심사청구인 강○○(이하 “청구인”이라 한다.)은 1999. 6. 12. (주)△△△△에서 이직하고, 같은 해 6. 15. 포항지방노동사무소장(이하 “원처분청”이라 한다.)에게 고용보험수급자격인정을 신청하여, 소정급여일 60일, 구직급여일액 26,583원을 결정받고, 같은 해 6. 29.~8. 27. 구직급여 1,594,970원(60일분) 및 같은 해 8. 28.~11. 1. 특별연장급여 1,116,490원(60일분) 합계 2,711,460원을 수급하였다. 2000년 6월 원처분청은 부정수급여부를 조사하는 과정에서 청구인이 1999. 6. 17. (주)□□□□(이하 “회사”라 한다.) 주식 20%를 보유한 이사로 등재되었고, 이 때부터 회사 소속 근로자에 대한 채용장려금 신청업무·피보험자격취득신고업무 등 실제적인 근로를 제공하였음에도 불구하고 실업인정 신청시 이러한 사실을 신고하지 아니하고 실업급여 2,711,460원을 수령하였음을 확인하였다. 이에 2000. 8. 7. 원처분청은 고용보험법 제34조·제37조, 제47조 및 제48조의 규정에 따라 청구인을 부정수급자로 인정하여 청구인이 부정수급한 실업급여 2,711,460원 및 추가징수액 2,711,460원 합계 5,422,920원을 반환징수 결정하였다.

이에 대하여 청구인은 2000. 10. 31. 대구

지방고용보험심사관(이하 “심사관”이라 한다.)에게 원처분 취소를 구하는 심사청구를 제기하였으나 같은 해 12. 1. 심사관으로부터 기각결정받자, 2001. 2. 21. 고용보험심사위원회에 재심사를 제기한 사례이다.

【결정요지】 청구인은 1999. 6. 12. (주)△△△△에서 이직한 후 원처분청으로부터 실업급여를 수급하게 됨으로써 구직중의 생활을 유지하는데 많은 도움이 되었다. 이후 청구인은 1999년 11월부터 회사에 입사하여 안정된 생활을 유지하게 되었는데, 실업급여를 수급한지 10월여가 지난 후 원처분청으로부터 부정수급자라며 5,422,920원을 반환징수한다는 통지를 받았다. 원처분청은 청구인이 실업인정 신청시 근로를 제공하고도 신고를 하지 아니하여 부정수급자라고 판단하고 있으나, 청구인은 (주)△△△△에서 이직한 후 1999년 6월경 절친한 선배가 사업을 하겠다면서 종업원 한 명 없이 5평 남짓한 사무실을 꾸리고 있는 것을 보고 선배를 위해 가끔씩 사무실을 찾아가서 시간을 보내기도 하면서 은행업무, 간단한 문서작성, 심부름 같은 부탁을 받았고, 그 때마다 대가없이 선배의 부탁을 들어주었을 뿐, 그것이 일반적으로 근로제공이라는 생각을 갖지는 아니하였기 때문에 신고하지 아니하였다고 주장하였다. 또한 청구인은 실업인정 신청시 원처분청에 신고하여야 하는 ‘근로제공’이란 상대의 요구에 의해 일을 하고 난

뒤 그에 대한 보수를 받는 행위라고 생각하는 바, 청구인이 선배의 일을 일부 도왔다는 것을 근로제공으로 인식하는 것은 근로제공의 의미를 너무 확대해석한 것이라고 주장하였다.

또한 청구인의 심사청구에 대하여 심사관은 청구인이 1999. 6. 17. 회사의 주주로 등재된 것을 강조하고 있으나, 이는 근로제공과 무관하다고 판단하며, 청구인의 이름이 주주로 등재되어 있는 것은 법인의 발기인수를 충족하기 위한 명의로 빌려 주었을 뿐이지 실제 투자를 한 것이 아니며 주주로서의 권리 또한 없다고 주장하였다.

이에 대하여 원처분청은, 청구인은 회사의 설립일인 1999. 6. 17. 주식 20%를 보유한 주주 이사로 등재되었고, 또한 같은 해 6. 28. 회사의 근로자(A)에 대한 피보험자격취득 신고업무, 같은 해 8. 19.부터 채용장려금 신청업무 등 회사의 실질적인 행정업무를 수행하였음에도 불구하고, 같은 해 6. 15. 고용보험 수급자격인정을 신청한 후 같은 해 6. 29.~11. 2. 총 8회의 실업인정 신청시 이러한 근로제공 사실을 신고하지 아니하고 실업인정을 받고 실업급여를 수급하였는 바, 이는 고용보험법 제34조·제37조·제47조 및 제48조 규정에 의하여 근로제공 미신고에 의한 부정수급행위임이 명백하다고 주장하였다. 한편 청구인은 친한 선배의 부탁으로 문서작성, 은행업무를 도와준 것일 뿐 실업인정 신청기간 중 근로를 제공

한 것은 아니며, 또한 대가가 없음을 이유로 원처분청이 근로제공으로 보는 것은 확대해석한 것으로 부당하다고 주장하고 있으나, 청구인은 회사 채용전인 1999. 6. 28. 회사의 대표자(B) 명의로 근로자 A의 고용보험 피보험자격취득신고서를 제출하였고, 같은 해 8. 19., 9. 6., 10. 7. 채용장려금 신청업무, 같은 해 7. 20., 10. 5., 11. 1. 은행 입금업무 및 임금수령증 작성업무 등을 하였고, 청구인이 회사에 채용된 후인 같은 해 11. 9. 청구인 본인의 고용보험 피보험자격취득 신고 및 채용장려금업무 등 채용전과 동일한 업무를 담당하였으므로 청구인이 근로제공을 하지 아니하였다는 것은 근거가 없다고 판단하였다. 따라서 위에서 알 수 있는 바와 같이 청구인이 1999. 6. 17. 회사 주식의 20%를 보유한 이사로 등재된 점, 같은 해 11. 1. 실업급여 수령완료후인 같은 해 11. 5. 회사에 그대로 채용된 점, 근로자 3인의 소규모 사업장에서 고용보험관련업무 및 은행업무를 수행한 점을 보면, 청구인은 회사 설립시부터 지분 20%를 보유한 이사로 실질적인 회사의 업무를 담당하였다고 할 수 있는 바, 청구인이 실업인정 신청시 이러한 사실을 신고하지 아니한 것이 명백하다고 주장하였다.

위와 같은 주장과 관련하여 이 청구사건을 보면, 청구인은 1999. 6. 17. 회사에 주주로 등재되었으나 이는 명의대여일 뿐이며, 이 때부터 회사 소속 근로자의 고용보험 피

보험자격취득신고업무·채용장려금 신청업무, 은행 입금업무 및 임금영수증 작성업무 등을 한 것은 선배의 부탁으로 행한 것일 뿐 대가없이 행하였으므로 근로제공이 아니라고 주장하며, 실업인정 신청시 신고할 의무가 없다고 주장하나, 고용보험법 제31조 및 제34조에서 실업급여는 실직한 근로자의 생계안정과 재취직을 촉진하기 위하여 지급하는 것이므로, 수급자격자는 실업인정 신청시 취업한 날 뿐만 아니라 부업 또는 보조업무에 종사한 날이 있거나 이에 따른 소득을 수령하기로 예정된 경우가 있을 경우에 이를 실업인정신청서에 기재하도록 하고, 기재요령으로 부업 또는 보조업무에 종사한 날이라 함은 취업이라고까지는 말할 수 없을 정도의 부업 또는 아르바이트 등을 하였거나 타인의 업무를 보조한 경우를 말하며 현실적인 수입 유·무를 불문하도록 하고 있는 바, 이 때 수급자격자가 실업인정 신청시 취업·부업·보조업무의 근로사실을 신고하지 않거나, 나아가 위 법 제47조·제48조의 규정과 같이 허위·부정한 방법으로 실업급여를 받은 자에 대하여는 지급받은 실업급여의 반환·추가징수를 할 수 있도록 규정하고 있다.

이에 대하여 원처분청은 이직한 근로자가 고용보험법에 의한 수급자격인정을 신청할 때 위의 내용을 교육하고 있으며, 청구인은 1999. 6. 29. 이러한 내용의 교육을 이수한 점, 1999. 6. 17. 회사 주식 20%를 보유한

주주인 동시에 이사로 등재되었고, 이때부터 회사 소속 근로자의 고용보험 피보험자격 취득신고업무·채용장려금 신청업무·은행 입금업무 등을 하였고, 같은 해 11. 5. 채용된 이후에도 동일한 업무를 수행하였으며, 청구인 스스로 이를 인정하고 있는 점으로 보면, 청구인이 그 업무수행으로 대가를 받지 아니하였다 하더라도 회사의 이사로서 실질적인 근로를 제공하였다고 인정하여야 하며, 이는 수급자격자가 실업인정 신청시 현실적인 수입 유·무를 불문하고 타인의 업무를 보조한 경우까지 신고하도록 규정한 것으로 보아도 청구인이 같은 해 11. 5. 채용전에 회사에서 행한 행정업무는 실업인정 신청시 신고의무사항에 해당하는 점, 나아가 청구인의 원처분 취소주장을 인정할 만한 객관적이고 합리적인 다른 근거를 발견할 수 없는 점 등을 종합하여 보면, 청구인은 고용보험법에 의한 실업인정 신청시 ‘근로’ 사실을 신고하지 아니하고 실업인정을 받은 것으로써 이는 부정수급행위에 해당함을 인정하지 아니할 수 없다.

따라서 위에서 살펴본 바와 같이 원처분청이 청구인을 부정수급자로 인정함에 따라 청구인이 부정수급한 실업급여액 2,711,460원 및 추가징수액 2,711,460원 합계 5,422,920원에 대하여 반환·징수처분한 것은 적법·타당한 것으로 보아야 할 것이다. 그러므로 청구인의 원처분 취소청구는 이유 없다 할 것이므로 관여위원 전원의 일치된 의견으로

재심사청구인에 대하여 행한 원처분청의 실업급여 반환징수처분은 적법한 것으로 결정한다(2001 재결 제9호).

■ **정당한 사유 없는 자기 사정으로 이직한 경우 고용보험 수급자격 인정 여부**

조직개편에 따른 업무량의 증가, 추가적인 영업비용의 미지원 등의 사실이 인정되지만 이것이 구직급여 수급자격을 제한하지 않는 기준으로는 보기 어려우며, 간접적인 시직압력에 대한 구체적이고 객관적인 증거가 없으므로, 정당한 사유 없는 자기 사정에 의한 이직의 경우 수급자격이 없는 것으로 보아 고용보험 수급자격 불인정 처분한 것은 타당하다고 본 사례

**【사건개요】** 재심사청구인 ○○○(이하 “청구인”이라 한다.)은 2000. 8. 31. (주)△△△(이하 “회사”라 한다.)를 이직한 후, 같은 해 9. 25. 안양지방노동사무소장(이하 “원처분청”이라 한다.)에게 고용보험 수급자격인정신청을 하였다. 이와 관련하여 원처분청은 2000. 10. 9. 청구인의 이직사유가 고용보험법 제45조의 “정당한 사유 없는 자기 사정으로 이직한 경우”에 해당함을 이유로 수급자격 불인정 처분을 하였다.

이에 청구인은 회사의 부서통합에 따른 업무량의 증가 및 회사의 지원부족으로 인하여 불가피하게 이직하게 된 것인 바, 원처

분은 부당하므로 취소되어야 함을 주장하며, 2001. 1. 8. 경인지방고용보험심사관(이하 “심사관”이라 한다.)에게 심사청구를 제기 하였으나 같은 해 1. 15. 기각 결정되자, 같은 해 2. 21. 고용보험심사위원회에 재심사청구를 제기한 사례이다.

**【결정요지】** 청구인은 회사에서 유통영업부장으로 근무 중 회사의 조직개편에 의한 부서통합에 따라 2000. 7. 1.부터 유통영업부장과 수도권영업부장을 겸직하게 되었다. 그러나 부서통합에 따른 청구인의 업무량이 감당할 수 없을 정도로 증가되었음에도 불구하고 회사는 추가적인 영업비용을 지원하지 아니하였다. 또한 청구인이 이직할 당시의 직·간접적인 상황을 볼 때 청구인은 업무량의 증가, 회사의 지원부족, 간접적인 시직압력 등에 따라 사실상 권고사직 이상의 상황에서 불가피하게 이직을 한 것이기 때문에 원처분청의 수급자격 불인정 처분은 부당하므로 취소되어야 할 것이라고 주장하였다.

이에 대하여 원처분청은, 청구인의 주장과 관련하여 회사에 확인한 결과, 회사는 청구인에게 부여된 업무가 다소 무리가 된 점 및 추가적인 영업비용지원이 없었던 점은 인정 하지만 권고사직은 아님을 확인하였다.

청구인은 업무량의 증가에도 불구하고 추가적인 영업비용의 지원이 없었다고 주장하나, 회사가 청구인에게 추가적인 영업비용을

지원하지 못한 이유는 법정관리 상태였기 때문이며, 또한 근로조건에 있어 근로자의 동의 없이 관계법령을 위반한 사항은 아니다. 나아가 청구인은 사실상 권고사직 이상의 상황에서 불가피하게 이직하였다고 주장하나, 이는 청구인이 회사의 조직개편 등에 불만을 가지고 주관적으로 권고사직으로 판단한 것으로 추정되는 바, 청구인은 회사의 조직생활에 있어서 어느 정도 근로조건이 변동을 예상하고 감수할 수 있었음에도 불구하고 이를 권고사직으로 생각하여 이직한 것으로써 고용보험법 제45조의 정당한 사유 없는 자기 사정으로 이직한 경우에 해당한다고 주장하였다.

위와 같은 주장과 관련하여 이 청구사건을 보면, 고용보험법 제45조는 피보험자가 “정당한 사유 없는 자기 사정으로 이직한 경우는 수급자격이 없는 것으로 본다.”고 규정하고 있으며, 이와 관련하여 같은 법 시행규칙 제57조의 2 및 구직급여수급자격 제한기준(노동부고시 제2000-9호)은 정당한 사유 없는 자기 사정에 대한 기준을 정하고 있는 바, 이 기준에 의하면 비록 피보험자가 자기사정으로 이직을 한 경우이더라도 채용시 제시된 근로조건 또는 채용후 일반적으로 적용받던 임금·근로시간과 실제 임금·근로시간이 2할 이상 차이가 있거나 기타 근로조건이 현저하게 낮아지게 되어 이직하는 경우에는 수급자격을 제한하지 아니한다.

청구인의 이직사유가 수급자격을 제한하

지 않는 기준에 해당하는지 여부에 대하여 살펴보면, 청구인은 회사로부터 직접적으로 퇴직을 권고받은 사실이 없으며 이를 청구인도 인정하고 있는 점, 조직개편에 따른 업무량의 증가, 추가적인 영업비용의 미지원 등의 사실이 인정되지만 이것이 구직급여 수급자격을 제한하지 않는 기준에 해당한다고 보기는 어려운 점, 나아가 청구인은 간접적으로 사직압력을 받았음을 주장하나 청구인의 주장을 입증할 수 있는 구체적이고 객관적인 증거가 없는 점 등을 종합하여 보면, 청구인은 고용보험법 제45조의 “정당한 사유 없는 자기 사정으로 이직한 경우”에 해당한다고 판단된다. 따라서 원처분청의 고용보험 수급자격 불인정 처분은 타당한 것으로 인정된다. 그러므로 청구인의 청구는 이유 없으므로 우리 위원회 관여위원 전원의 일치된 의견으로 원처분청의 수급자격 불인정 처분은 적법한 것으로 결정한다(2001 재결 제10호).

- 이전사업체에서 이직하고 변경된 업체와 새로이 근로계약을 체결하고 동일장소에서 동일근로를 제공한 경우 고용보험 피보험자격이 유지되는지의 여부

실제로 경비용역의 위탁에 관한 권한을 가진 입주자 대표회의와의 경비용역계약에 따라 대부분의 경비원들과 같이 근로의 단절 없이 계속하여 동일장소에서 동일업무를 유사한



근무조건에서 수행하였으므로, 고용보험관계도 계속 유지시키는 것이 고용보험법의 목적 및 사회통념에 비추어 타당하다고 본 사례

【사건개요】 재심사청구인 ○○○(이하 “청구인”이라 한다.)는 1996. 2. 25.~2000. 5. 31. 경비용역업체인 (주)△△에서 □□□아파트(이하 “□□□”라 한다.)의 경비원으로 근무하였으나, 이후 2000. 6. 1. □□□의 경비용역업체가 (주)△△에서 (주)◇◇로 변경됨에 따라 청구인은 (주)△△에서 퇴직하고 (주)◇◇와 근로계약을 체결하여 2000. 6. 1.~현재 (주)◇◇에서 □□□의 경비원으로 근무중이다. 이와 관련하여 대구 지방노동청장(이하 “원처분청”이라 한다.)은 청구인이 2000. 5. 31. (주)△△에서 이직하였음을 이유로 청구인의 피보험자격 상실일을 같은 해 5. 31.로 처리하고 청구인이 같은 해 6. 1. (주)◇◇에 고용된 때는 60세 이상인 자로서 고용보험법 제8조 제1호의 적용제외 근로자임을 이유로 피보험자격 취득처리를 하지 아니하였다. 이에 대하여 청구인은, 2000. 12. 26. 원처분청에 청구인은 (주)△△에서 (주)◇◇으로 고용승계가 되었으므로 피보험자격 상실처리를 취소하고 피보험자격을 유지시켜 줄 것을 요청하였는 바, 원처분청은 같은 해 12. 28. (주)△△와 (주)◇◇은 고용승계의무가 없는 별개의 회사임을 이유로 청구인의 피보

험자격 상실취소요청에 대하여 불인정처분을 하였다. 이에 따라 청구인은 2001. 1. 13. 대구 지방고용보험심사관(이하 “심사관”이라 한다.)에게 심사청구를 제기하였으나 같은 해 2. 13. 기각 결정되자, 같은 해 2. 23. 고용보험심사위원회에 재심사청구를 제기한 사례이다.

【결정요지】 아파트 주택관리업체 변경시 아파트 종사근로자의 고용승계여부에 관한 판단은 입주자대표회의가 사실상 사용자로서의 권한행사를 하는지 여부에 따라 결정되는 것이므로, 청구인은 다음과 같은 이유로 □□□ ‘입주자대표회의’가 청구인의 사실상의 사용자이므로 고용승계가 되었다고 주장한다. 첫째, 입주자대표회의와 경비용역업체인 (주)◇◇간에 체결된 경비용역계약서에 의하면 (주)◇◇는 경비원의 인사에 관한 사항을 입주자대표회의에 서면통보하여야 하며 필요시 협의하여야 하는 점(경비용역계약서 제9조), 둘째, 입주자대표회의가 경비원의 임금을 직접 지급하고 있는 점(경비용역계약서 제4조), 셋째, 경비용역계약서에 □□□에 근무중인 경비원은 전원 고용승계하는 것을 원칙으로 하며, 입주자대표회의가 교체를 희망하는 자는 예외로 한다고 명시되어 있는 점(경비용역계약서 제9조), 넷째, (주)◇◇는 경비업무 수행시 필요한 권한을 입주자대표회의로부터 위임받고, 운용과 지휘권한은 갖더라도 시급한 개별적

업무지시와 경미사항은 입주자대표회의가 직접 하달할 수 있는 점(경비용역계약서 제 15조), 넷째, 아파트 종사근로자의 근로조건 보호에 관한 행정지침(근기 68206- 564)에 의하면 주택관리업자 변경시 원칙적으로 고용승계가 되지 않지만 입주자대표회의가 사실상 사용자로서의 권한을 행사하는 경우에는 고용승계가 됨이 상당하다고 명시되어 있는 점 등이 바로 그것이다. 이와 같이 청구인의 경우 경비용역업체만 변경되었을 뿐이며 동일한 장소에서 동일한 업무를 하였던 바, 입주자대표회의가 사실상의 사용자이므로 고용승계는 당연한 것이라는 것이 청구인의 주장이다.

이에 대하여 원처분청은, 청구인은 경비용역업체만 변경되었을 뿐 동일장소에서 동일 업무를 수행하였는 바 사실상의 사용자가 입주자대표회의이며 고용승계가 된 것이므로 피보험자격이 유지되어야 한다고 주장하나, 다음과 같은 이유로 청구인의 주장은 근거 없는 것이라고 주장하였다. 첫째, 청구인은 2000. 5. 31. (주)△△를 이직하고 임금 등 일체의 채권채무관계를 청산하였으며, 경비용역업체가 같은 해 6. 1.부로 (주)◇◇로 변경됨에 따라 (주)◇◇와 근로계약을 체결한 점, 둘째, 고용보험 사업장관리카드에 의하면 (주)△△와 (주)◇◇는 사업장 및 사업주가 다른 전혀 별개의 회사인 점, 셋째, (주)△△와 (주)◇◇는 경비원의 고용승계에 관한 어떠한 약정도 체결한 사실이 없으

며, 다만 입주자대표회의와 (주)◇◇이 경비용역계약을 체결하면서 “□□□에 근무중인 경비원은 해당 각 초소 주민의 과반수 이상이 계속 근무시키는 것을 희망한 자에 한하여 (주)◇◇이 인수의무를 진다.”고 하였으나(경비용역계약서 제12조), 이를 (주)△△와 (주)◇◇의 고용승계에 대한 약정으로 볼 수 없는 점, 나아가 (주)△△와 (주)◇◇에서의 청구인의 근로조건(근로시간: 1일 12시간→격일 24시간, 임금: 월 610,000원→월 620,000)이 각각 다른 점, 넷째, 아파트 종사근로자의 근로조건보호에 관한 행정지침(근기 68206-564)에 의하면, 입주자대표회의와 주택관리업체와의 위 수탁관리계약의 해지로 새로운 주택관리업자가 아파트 관리업무를 수탁하게 되면, 두 업체간에 고용승계에 관한 별도의 약정이 없는 한 원칙적으로 고용승계의 의무가 없다고 명시되어 있는 점, 다섯째, 청구인은 입주자대표회의가 경비원의 임금을 직접 지급하고 (주)◇◇이 경비원의 인사에 관한 사항을 입주자대표회의에 서면통보 및 협의를 하여야 함을 이유로 입주자대표회의가 사실상의 사용자임을 주장하나, 경비인원의 관리책임은 (주)◇◇에 있으며, (주)◇◇이 경비업무를 이행할 의무와 경비원의 채용 및 징계에 대한 책임을 지는 바(경비용역계약서 제9조), 입주자대표회의가 경비원들에 대하여 사용자로서의 권한과 책임을 진다고 볼 수 없으며, 또한 임금은 경비용역계약에 따라 용역

업체를 대신하여 입주자대표회의가 직접 지급하고 있으나 이는 지급방법의 차이에 불과한 것이므로 입주자대표회의를 사용자로 볼 수 없는 점 등이 그것이다. 이러한 이유들로 미루어 볼 때, 청구인은 (주)△△에서 2000. 5. 31. 이직하였으므로 피보험자격을 상실한 것이며, (주)◇◇에 고용된 때인 같은 해 6. 1.에는 고용보험법 제8조 제1호의 60세 이상인 자로써 적용제외 근로자이므로 피보험자격취득을 할 수 없다. 따라서 청구인에 대한 피보험자격 상실취소요청 불인정 처분은 적법·타당하므로 청구인의 청구는 기각되어야 한다는 것이 원처분청의 주장이다.

위와 같은 주장과 관련하여 이 청구사건을 보면, 청구인은 형식적으로 2000. 5. 31. (주)△△에서 이직하고 같은 해 6. 1. (주)◇◇에 취업하였으나, 입주자대표회의와 (주)◇◇은 경비용역계약을 체결하여 현재 근무 중인 경비원은 전원 고용승계하는 것을 원칙으로 하였고, (주)◇◇과 (주)△△가 고용승계에 관한 약정을 하지 않았다 하더라도 실제로 경비용역의 위탁에 관한 권한을 가진 입주자대표회의와의 경비용역계약에 따라 대부분의 경비원들과 같이 청구인도 근로의 단절 없이 계속하여 동일장소에서 동일업무를 유사한 근무조건에서 수행하였으므로, 고용보험관계도 계속 유지시키는 것이 고용보험법의 목적 및 사회통념에 비추어 타당하다고 판단된다. 그러므로 청구인의

청구는 이유 있다고 인정되므로 우리 위원회 관여위원 전원의 일치된 의견으로 원처분청의 피보험자격 상실처리는 취소하는 것으로 결정한다(2001 재결 제12호).

- 계약직으로 근무한 직장을 아르바이트 근무로 인지하여 그 이전직장에서의 이직사실만을 수급자격요건으로 주장하는 경우, 새로 구직하여 지급된 조기재취직수당 반환명령의 적법성 여부

수급자격의 인정은 피보험자가 최후에 이직한 사업을 기준으로 판단하여 결정하는 바, 이때 수급자격은 정당한 사유 있는 비자발적 이직인 경우에 인정되며 직업안정기관의 장이 과오급된 실업급여를 징수할 수 있도록 규정하고 있음. 청구인의 이직사유가 근무시간 등을 이유로 자의로 이직한 경우이므로 고용보험 수급자격을 인정받을 수 없다고 판단하여 기 지급된 조기재취직수당액 반환명령은 적법한 것이라고 본 사례

【사건개요】 재심사청구인 ○○○(이하 “청구인”이라 한다.)은 2000. 5. 31. △△△의 료원(이하 “회사”라 한다.)에서 계약기간 만료로 이직한 후, 같은 해 6. 1.~6. 10. □□병원에서 근무하고 같은 해 6. 10. 이직하였다. 청구인은 2000. 6. 27. 고용보험 수급자격인정 신청시 안양지방노동사무소장(이하 “원처분청”이라 한다.)에게 □□병원에

서 근무 사실을 알리고, 같은 해 5. 31. 이직에 대하여 소정급여일 90일, 구직급여일액 16,107원의 수급자격을 인정받았다. 청구인은 2000. 7. 18. (주)◇◇◇에 취업·근무하고, 같은 해 9. 7. (주)◇◇◇의 취업을 이유로 고용보험 조기재취직수당을 청구하여 원처분청으로부터 조기재취직수당 724,830원(90일×16,107원×1/2)을 수급하였다. 이후 원처분청은 청구인이 □□병원에서의 근무형태가 상시근로임을 확인하여, 고용보험법 제33조의 2 제3항의 규정에 따른 청구인의 고용보험 수급자격과 관련한 최종사업장인 2000. 6. 10. □□병원에서의 이직사유가 같은 법 제45조 규정에 의한 자발적 이직으로 수급자격이 없음을 확인하였다. 이에 원처분청은 청구인이 수급자격을 인정받고 기수급한 조기재취직수당은 잘못 지급된 것으로 보아 같은 해 12. 13. 청구인에게 조기재취직수당 반환을 명령하였다. 이와 관련하여 청구인은 2001. 2. 27. 경인지방고용보험심사관(이하 “심사관”이라 한다.)에게 원처분 취소를 구하는 심사청구를 제기하여 같은 해 3. 15. 기각 결정되자, 같은 해 6. 2. 고용보험심사위원회에 재심사를 제기한 사례이다.

**【결정요지】** 청구인은 고용보험 수급자격인정 신청시 □□병원에서 2000. 6. 1.~6. 10.까지 아르바이트한 사실이 있음을 실업급여 담당자에게 의논하였고, 담당자로부터 아르

바이트는 수급자격에 영향을 미치지 아니하므로 같은 해 5. 31. 회사에서의 이직을 사유로 수급자격을 신청할 수 있음을 안내 받았다. 청구인은 2000. 5. 31. 이직을 사유로 고용보험 수급자격을 인정받고 조기재취직수당을 수급하였음에도 불구하고, 원처분청이 청구인에게 인정·지급한 수급자격 및 조기재취직수당에 대하여 잘못된 것이었음을 이유로 조기재취직수당을 반환명령한 것은 부당하다고 주장하였다. 원처분청이 청구인의 □□병원에서의 근무에 대하여 청구인에게 책임을 묻는다면, 청구인은 □□병원에서 아르바이트 한 대가로 얻은 급여에 대하여 반환할 의사를 가지고 있는 바, 원처분청이 청구인에 대하여 행한 조기재취직수당 반환명령은 취소하여야 한다는 것이다.

이에 대하여 원처분청은, 청구인이 □□병원에서 2000. 6. 1.~6. 10. 기간 동안 취업·상시근로를 제공한 후 청구인의 자발적 의사에 의하여 퇴사하였음을 확인하였다. 이에 청구인의 고용보험 수급자격을 고용보험법 제33조의 2 제3항 규정에 의하여 최종사업장인 2000. 6. 10. □□병원에서의 이직을 사유로 판단하였어야 하는 바, 청구인이 같은 해 5. 31. 이직을 사유로 수급자격을 인정받고 조기재취직수당을 수급한 것은 잘못된 것이라고 인정하여 같은 법 제48조의 제3항의 규정에 따라 2000. 12. 13. 청구인에게 조기재취직수당을 반환명령하였다. 청구인은 수급자격인정 신청시 원처분청에 □□

병원에서의 근무를 알리고 수급자격에 영향을 받지 아니한다는 안내에 따라 실업급여를 받았으므로 정당하다고 주장하나, 당시 □□병원이 청구인에 대하여 고용보험 피보험자격취득신고를 하지 않았기 때문에 객관적 근거가 없었을 뿐만 아니라 청구인 스스로 □□병원에서 10일간 임시 아르바이트에 종사하였다고 진술하였으므로, 원처분청은 청구인의 실업급여 수급권을 인정하였던 것이라고 주장하였다. 그러나 이후 원처분청은 청구인이 □□병원에서 수습기간 3개월을 가지는 직원으로 채용되었으며, 일일근로시간이 8시간 이상, 업무내용도 보조가 아닌 정규직과 동일한 업무를 수행하였음을 확인한 바, 청구인은 □□병원에 취업·상시근로를 제공하여 고용보험 피보험자격을 취득하였으므로 청구인의 실업급여와 관련한 최종사업장은 □□병원이었다. 따라서 청구인이 2000. 5. 31. 이직을 사유로 인정받은 수급자격은 잘못된 것이었으므로 조기재취직수당 반환명령은 적법한 것이라는 입장이다.

위와 같은 주장과 관련하여 본 청구사건을 살펴보면, 고용보험법 제50조의 규정에 따라 지급되는 조기재취직수당은 실직자의 실직기간을 최소화하고 조기재취직을 장려하기 위하여 지급되는 급여로서, 법 제31조 및 제33조의 2의 규정에 따라 피보험자가 구직급여 수급요건을 갖추어 수급자격을 인정받은 경우에 지급되며, 수급자격의 인정은 피보험자가 최후에 이직한 사업을 기준으로

판단하여 결정하는 바, 이 때 수급자격은 법 제45조 규정에 의한 정당한 사유 있는 비자발적 이직인 경우에 인정된다. 또한 법 제48조 제3항에서는 직업안정기관의 장이 과오급된 실업급여를 징수할 수 있도록 규정하고 있다. 이와 같은 규정과 관련하여 이 청구사건에서 청구인이 최후에 이직한 사업장을 살펴보면, 청구인은 2000. 5. 31. 회사에서 이직하고 같은 해 6. 1. ~ 6. 10. □□병원에서 근로를 제공하였으나 □□병원에서의 근무는 아르바이트이므로, 청구인이 실업급여와 관련한 최후에 이직한 사업장은 □□병원이 아니라고 주장하나, □□병원에서 근무한 상황을 보면 임상병리사의 자격증을 가지고 임상병리업무를 2000. 6. 1. ~ 6. 10. 열흘 동안 일일 8시간씩 근무하였는 바, 이는 정규직으로 업무를 수행하였을 뿐만 아니라 이를 상시근로가 아니라고 볼 수 있는 다른 객관적 근거가 없으므로 취업으로 인정하여야 할 것이다. 따라서 청구인이 □□병원에서 근무한 것은 취업이므로, 청구인의 2000. 6. 27. 고용보험 수급자격인정 신청과 관련한 최종사업장을 □□병원으로 인정함이 타당하다 할 것이다. 한편 청구인이 □□병원에서 이직한 사유를 보면, 근무시간 등을 이유로 자의로 이직하였고 □□병원은 청구인의 고용보험 피보험자격 상실사유를 개인사정으로 신고하였는 바, 청구인의 이직사유에 대하여 청구인과 □□병원은 서로 다툼이 없다. 이와 같이 청구인이 □□병원

에서 이직한 사유는 정당한 사유 없는 자기 사정에 의한 자발적 이직인 바, 이는 고용보험법 제45조 규정에 의하여 수급자격이 인정되지 아니함을 알 수 있다.

위에서 살펴본 바와 같이, 청구인의 2000. 6. 27. 고용보험 수급자격인정 신청과 관련한 최종사업장은 □□병원이고 청구인은 □□병원에서 자발적으로 이직하였으므로, 청구인은 □□병원에서의 이직을 이유로 고용보험 수급자격을 인정받을 수 없다 할 것이다. 따라서 원처분청이 청구인의 고용보험

조기재취직수당은 수급자격을 갖추지 아니한 청구인에게 수급자격을 인정하여 잘못 지급한 것이었음을 이유로 고용보험법 제48조 제3항의 규정에 따라 청구인에게 조기재취직수당액 반환을 명령한 것은 적법한 것이었다고 판단된다. 그러므로 청구인의 원처분 취소청구는 이유 없다 할 것이므로 관여위원 전원의 일치된 의견으로 청구인의 청구를 기각하는 것으로 결정한다(2001 재결 제32호).