

대 법 원

제 3 부

판 결

사 건 2015두44165 조기재취업수당부지급처분취소
원고, 상고인 원고
피고, 피상고인 중부지방고용노동청 강릉지청장
원 심 판 결 서울고등법원 2015. 5. 20. 선고 (춘천)2015누30 판결
판 결 선 고 2018. 4. 24.

주 문

원심판결을 파기하고, 사건을 서울고등법원에 환송한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 고용보험법 제64조 제1항은 "조기재취업 수당은 수급자격자가 안정된 직업에 재취직하거나 스스로 영리를 목적으로 하는 사업을 영위하는 경우로서 대통령령으로 정하는 기준에 해당하면 지급한다."라고 정하고 있다. 구 고용보험법 시행령(2013. 12. 24. 대통령령 제25022호로 개정되기 전의 것, 이하 '시행령'이라 한다) 제84조 제1항은 위 규정을 더욱 구체화하여 수급자격자가 법 제49조의 대기기간이 지난 후 재취업한

날의 전날을 기준으로 법 제50조에 따른 소정급여일수를 30일 이상 남기고 재취업한 경우로서 "재취직한 사업주에게 계속하여 6개월 이상 고용된 경우"(제1호)나 "6개월 이상 계속하여 사업을 영위한 경우"(제2호) 중 어느 하나에 해당하는 경우 조기재취업 수당을 지급하는 것으로 정하고 있다.

이러한 조기재취업 수당의 목적은 구직급여 수급자격자가 구직급여를 모두 지급받기 전에 재취직이든 자영업의 영위든 취업의 형태와 상관없이 안정적으로 재취업하여 소득을 얻을 수 있게 된 경우 소정급여일수분의 구직급여 중 미지급된 부분의 일정 비율에 해당하는 금전을 지급함으로써 실직기간을 최소화하고 안정된 재취업을 장려하는데 있다.

시행령 제84조 제1항에서 정한 "재취직한 사업주에게 계속하여 6개월 이상 고용된 경우"(제1호)와 "6개월 이상 계속하여 사업을 영위한 경우"(제2호)는 법 제64조 제1항에서 정한 '안정된 직업에 재취직한 경우'와 '스스로 영리를 목적으로 사업을 영위하는 경우'에 각각 대응하는 것이다. 고용보험법은 '고용'에 관한 정의규정을 두고 있지 않지만, 고용에 관한 여러 법령의 내용, 형식, 체계와 조기재취업 수당의 목적 등에 비추어 보면 시행령 제84조 제1항 제1호에서 말하는 '고용된 경우'는 반드시 고용계약이나 근로계약을 통해 재취업한 경우에 한정된 것은 아니고(대법원 2011. 12. 8. 선고 2009두 19892 판결 참조), 타인을 위하여 일하고 그 대가로 보수, 임금 그 밖에 이와 유사한 수입을 얻을 수 있는 경우라고 해석함이 타당하다. 그리고 취업기간 중에 업무의 수행이나 보수의 지급이 중단된 기간이 있더라도 업무 자체의 성격에서 비롯되는 일시적인 것이어서 그 기간 전후의 고용관계가 계속되었다고 볼 수 있다면 일시 중단된 기간도 시행령 제84조 제1항 제1호에 정해진 '계속 고용된 기간'에 포함된다고 보아야 한다.

2. 원심판결 이유에 따르면 다음의 사실을 알 수 있다.

가. 원고는 2013. 2. 22. 주식회사 한길이엔지에서 실직하였음을 이유로 고용보험 수급자격 인정신청을 하여, 2013. 2. 28. 피고로부터 소정급여일수 210일, 구직급여일액 34,992원의 수급자격을 인정받고 2013. 3. 7.부터 2013. 3. 14.까지 구직급여 244,940원을 받았다.

나. 실업급여 수급 후 원고는 ○○초등학교, △△△△학교, □□초등학교와 각각 '방과후학교 시간강사계약'을 체결하였다. 계약기간은 ○○초등학교가 2013. 3. 12.부터 2014. 2. 28.까지이고, △△△△학교가 2013. 3. 19.부터 2013. 12. 27.까지이며, □□초등학교가 2013. 3. 1.부터 2013. 7. 19.까지 및 2013. 8. 26.부터 2013. 11. 29.까지였다. ○○초등학교와 △△△△학교는 방학기간에는 원고에게 보수를 지급하지 않기로 하였다.

다. 원고는 2013. 9. 16. 피고에게 ○○초등학교에 2013. 3. 12. 채용되었음을 이유로 조기재취업 수당을 청구하였으나, 피고는 2013. 10. 17. 방학기간 중 근로를 제공하지 않아 계속하여 6개월 이상 고용된 것에 해당하지 않는다는 이유로 조기재취업 수당의 지급을 거부하는 이 사건 처분을 하였다.

3. 이러한 사실관계를 위 법리에 비추어 살펴보면, 원고는 ○○초등학교 등에 방과후학교 강사로서 타인을 위하여 일하는 대가로 보수를 받았으므로, 구직급여 소정급여일수를 30일 이상 남기고 고용으로 재취직한 경우에 해당한다고 보아야 한다. 위 학교들이 비록 방학기간 중에는 원고에게 보수를 지급하지 않거나 방학기간을 제외하고 원고와 계약을 체결하였으나, 이는 방과후학교 강사 업무 자체의 성격에서 비롯된 것일 뿐 그 기간을 전후로 고용관계의 계속성은 유지된다고 봄이 타당하다. 따라서 원고는 이 사건 처분일 당시 시행령 제84조 제1항 제1호의 요건, 즉 "재취직한 사업주에게 6개월

이상 계속 고용된 경우"에 해당한다고 보아야 한다.

그런데도 원심은 원고가 계약상 수업시간과 수업장소를 준수할 의무만을 부담할 뿐 학교의 복무규정이나 취업규칙의 적용을 받지 않고, 보수를 고정급으로 지급받지 않으며, 방학기간이 계약기간에서 제외되어 있다는 등의 사정을 들어 원고가 6개월 이상 고용된 경우에 해당하지 않는다고 보아 조기재취업 수당을 지급하지 않은 이 사건 처분이 적법하다고 판단하였다.

이러한 원심판결에는 조기재취업 수당의 지급 요건을 정한 시행령 제84조 제1항 제1호의 해석에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이를 지적하는 상고이유 주장은 정당하다.

4. 원고의 상고는 이유 있으므로 원심판결을 파기하고 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하기로 하여, 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 김창석

 대법관 조희대

주 심 대법관 김재형

 대법관 민유숙