

대 법 원

제 2 부

판 결

사 건 2018두63143 고용촉진지원금 반환명령 등 취소 청구
원고, 피상고인 원고
소송대리인 변호사 박석봉
피고, 상고인 대전지방고용노동청 보령지청장
원 심 판 결 대전고등법원 2018. 10. 25. 선고 2018누11300 판결
판 결 선 고 2022. 12. 15.

주 문

원심판결을 파기하고, 사건을 대전고등법원에 환송한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 관련 법리

가. 1) 구 고용보험법(2020. 5. 26. 법률 제17326호로 개정되기 전의 것) 제23조는 "고용노동부장관은 고령자 등 노동시장의 통상적인 조건에서는 취업이 특히 곤란한 자(이하 '고령자 등'이라 한다)의 고용을 촉진하기 위하여 고령자 등을 새로 고용하거나

이들의 고용안정에 필요한 조치를 하는 사업주 또는 사업주가 실시하는 고용안정 조치에 해당된 근로자에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 필요한 지원을 할 수 있다."라고 정하고 있고, 그 위임규정인 구 고용보험법 시행령(2016. 12. 30. 대통령령 제27738호로 개정되기 전의 것, 이하 '구 고용보험법 시행령'이라 한다) 제26조 제1항은 직업안정기관이나 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 기관에 구직등록을 한 사람으로서 각 호의 어느 하나에 해당하는 실업자를 피보험자로 고용한 사업주에게 고용촉진 지원금을 지급한다는 취지로 정하면서 제1호에서 "고용노동부장관이 고시하는 바에 따라 노동시장의 통상적인 조건에서는 취업이 특히 곤란한 사람을 대상으로 하는 취업지원프로그램을 이수한 사람"을 규정하고 있다. 그리고 고용보험법 제2조 제3항은 '실업'을 "근로의 의사와 능력이 있음에도 취업하지 못한 상태에 있는 것"이라고 정의하고 있다.

2) 한편 구 고용보험법 시행령 제26조 제3항 제5호 본문은, "제1항에 따른 고용촉진 지원금 지급대상자를 고용한 사업주가 해당 근로자의 최종 이직 당시 사업주와 같은 경우"에는 고용촉진 지원금을 지급하지 아니한다는 취지이다. 그리고 구 고용보험법(2021. 1. 5. 법률 제17859호로 개정되기 전의 것) 제2조 제2호는 '이직'을 "피보험자와 사업주 사이의 고용관계가 끝나게 되는 것"이라고 정의하고 있다.

나. 1) 법령의 문언 자체가 비교적 명확한 개념으로 구성되어 있다면 원칙적으로 더 이상 다른 해석방법은 활용할 필요가 없거나 제한될 수밖에 없다(대법원 2009. 4. 23. 선고 2006다81035 판결 등 참조).

2) 구 고용보험법 시행령 제26조 제1항에 따르면, 사업주가 고용촉진 지원금을 지급받기 위해서는 '실업자', 즉 근로의 의사와 능력이 있음에도 취업하지 못한 상태에 있는 사람을 고용하여야 한다는 점이 분명하다.

3) 또한 위 규정 제1호의 문언상, 사업주가 고용촉진 지원금을 지급받기 위해 고용하여야 하는 사람이 '실업자'여야 한다는 것과 '고용노동부장관이 고시하는 취업지원 프로그램을 이수한 사람'이어야 한다는 것은 각각 별개의 요건이다. 따라서 위와 같은 취업지원프로그램이 실업자가 아닌 사람의 참여를 일부 허용하고 있다고 하더라도, 실업자가 아니면서 그러한 취업지원프로그램을 이수한 사람을 고용한 경우에 고용촉진 지원금 지급 대상이 된다고 해석할 수는 없다.

2. 이 사건의 판단

가. 원심판결 이유와 기록에 의하면 아래와 같은 사실을 알 수 있다.

1) 원고는 2015. 3. 28. 이 사건 근로자들을 고용하면서 소정근로시간을 주 28시간으로 정하였다.

2) 이 사건 근로자들은 2015. 3. 27. 피고 산하 보령고용센터를 방문하여 취업성공패키지 지원사업 참가신청을 하고, 2015. 4. 21. 취업성공패키지 1단계를 이수하였다.

3) 원고는 2015. 4. 22. 이 사건 근로자들과 근로계약서를 작성하면서, 근로계약기간의 정함이 없고 근로시간을 주 44시간으로 한다는 취지로 기재하였다.

4) 원고는 '2015. 4. 22. 이 사건 근로자들을 기간의 정함이 없는 근로자로 고용하였다'는 이유로 피고에게 고용촉진 지원금 지급을 신청하여 3회분을 수령하고, 이어 4회차 고용촉진 지원금 지급을 신청하였다.

5) 피고는 2016. 7. 12. 원고가 이 사건 근로자들을 고용노동부장관이 고시한 취업지원프로그램인 취업성공패키지 1단계 이수 전에 채용한 사실을 고의로 숨기고 고용촉진 지원금을 부정하게 지원받았다는 등의 이유로, 고용보험법 제35조 제1항, 제2항 등에 근거하여 원고에게 고용촉진 지원금 부정수급액의 반환명령, 부정행위에 따른 추가

징수명령, 12개월의 고용촉진 지원금 지급 제한처분, 고용촉진 지원금 지급 거부처분을 하였다.

나. 원심은, 이 사건 근로자들이 실업자가 아니라 하더라도 소정근로시간이 주 30시간 미만인 근로자가 고용노동부장관이 고시한 취업지원프로그램인 취업성공패키지의 지원 대상이 된다는 점 등을 고려할 때 원고는 고용촉진 지원금을 지원받기 위한 요건을 충족하였으므로 고용보험법 제35조 제1항, 제2항에서 정한 '거짓이나 그 밖의 부정한 방법'으로 고용촉진 지원금을 지원받았다고 볼 수 없다고 판단하였다.

다. 그러나 원심의 판단은 수증하기 어렵다.

1) 원심도 인정하는 바와 같이 원고가 이 사건 근로자들을 기간의 정함이 없는 근로자로 고용한 시점이라고 주장한 2015. 4. 22. 당시 이 사건 근로자들은 실업자가 아니었다.

2) 구 고용보험법 시행령 제26조 제3항 제5호 본문은, 사업주가 실업자를 고용하였더라도 해당 실업자가 실업 상태에 놓이기 직전에 해당 사업주에 고용되었던 근로자라면 고용촉진 지원금 지급 대상에서 제외한다는 취지로 이해된다. 이에 비추어 볼 때, 설령 원고가 이 사건 근로자들을 소정근로시간을 주 30시간 미만으로 정하여 고용하고 있다가 2015. 4. 22. 이들을 기간의 정함이 없으며 소정근로시간이 주 30시간 이상인 근로자로 다시 고용하였다고 보더라도, 원심과 같이 원고가 고용촉진 지원금을 지급받을 수 있다고 해석하는 것은 구 고용보험법 시행령 제26조 제3항 제5호 본문의 취지에 반한다.

3) 따라서 원고가 2015. 4. 22. 이 사건 근로자들과 근로계약을 작성하면서 근로계약기간의 정함이 없다고 기재하였다는 것만으로는 고용촉진 지원금을 지급받기 위한

요건이 갖추어졌다고 볼 수 없다.

라. 그럼에도 원심은 원고가 피고에게 고용촉진 지원금을 신청하여 이를 지급받은 것이 적법한 행위라는 전제에서, 원고가 '거짓이나 그 밖의 부정한 방법'으로 고용촉진 지원금을 지원받은 것이 아니라고 판단하였다. 이러한 원심판단에는 법령 해석 등에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이 점을 지적하는 상고이유 주장은 이유 있다.

3. 결론

그러므로 원심판결을 파기하고, 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장	대법관	천대엽
-----	-----	-----

	대법관	조재연
--	-----	-----

주 심	대법관	민유숙
-----	-----	-----

	대법관	이동원
--	-----	-----