



판례공보

Korean Supreme Court Reports

법원도서관

2024년 3월 15일

제678호

민사

1 2024. 1. 25. 선고 2020다206472 판결 [설계보상비반환] 455

甲 공사가, 공동수급체를 구성하여 ‘4대강 살리기 사업’ 관련 각 공구 공사의 입찰에 참여하였다가 낙찰자로 선정되지 못하여 설계보상비를 지급받은 회사들(각 공동수급체에 시공사 또는 설계사로 참여한 회사들)을 상대로 담합 등으로 인한 입찰 무효 사유가 있다며 설계보상비 반환을 구한 사안에서, 甲 공사가 입찰을 공고한 공구의 공사에 관하여는 甲 공사와 낙찰자로 결정되지 못한 공동수급체의 구성원 회사들 사이에 설계보상비 지급에 관한 약정이 성립하였고, 甲 공사가 설계보상비 지급에 관한 계약당사자의 지위를 이전받은 공구의 공사에 관하여도 계약당사자 지위의 이전으로 甲 공사와 낙찰자로 결정되지 못한 공동수급체의 구성원 회사들 사이에 설계보상비 지급에 관한 계약이 성립하였으므로, 위 각 공동수급체에 ‘시공사’로 참여한 乙 주식회사 등은 그들이 직접 담합행위에 관여하였는지 여부와 상관없이 설계보상비 지급에 관한 계약에 기해 연대하여 甲 공사에 설계보상비를 반환할 의무를 진다고 보아야 하나, 위 각 공동수급체에 ‘설계사’로 참여한 丙 주식회사 등은 ‘시공사’로 참여한 乙 회사 등과 달리 설계 분야의 의무 이행에 관한 책임만을 부담할 뿐인 점 등 제반 사정에 비추어 그들이 공동수급체의 구성원이라 하더라도 ‘시공사’로 참여한 乙 회사 등과 연대하여 설계보상비를 반환할 책임을 진다고 보기는 어렵다고 한 사례

甲 공사가, 공동수급체를 구성하여 ‘4대강 살리기 사업’ 관련 각 공구 공사의 입찰에 참여하였다가 낙찰자로 선정되지 못하여 설계보상비를 지급받은 회사들(각 공동수급체에 시공사 또는 설계사로 참여한 회사들)을 상대로 담합 등으로 인한 입찰 무효 사유가 있다며 설계보상비 반환을 구한 사안에서, 입찰공고의 주체가 입찰공고 당시 ‘낙찰자로 결정되지 아니한 자는 설계비의 일부를 보상받을 수 있

다.’고 정하였고 입찰자가 이에 응하여 입찰에 참여한 다음 입찰공고의 주체가 낙찰자를 결정하였다면, 특별한 사정이 없는 한 입찰공고의 주체와 낙찰탈락자 사이에는 미리 공고에서 정한 바에 따른 설계보상비 지급에 관한 계약이 체결되었다고 볼 수 있고, 그 계약의 구체적인 내용은 입찰공고, 입찰안내서 등 입찰당시에 입찰자에게 제시된 문서들 중 설계보상비 지급과 관련된 부분에 의하여 정해진다고 보아야 하므로, 위 입찰공고 당시 입찰안내서에 첨부되어 배부된 공사입찰특별유의서의 ‘입찰의 무효에 해당하거나 무효에 해당하는 사실이 사후에 발견된 자는 설계비보상 대상자에서 제외하고 입찰의 무효사실이 발견되기 이전에 설계비를 보상받은 자는 현금으로 즉시 반환하여야 한다.’는 내용의 규정도 계약의 내용으로 편입되었다고 한 다음, 甲 공사가 입찰을 공고한 공구의 공사(이하 ‘甲 공사 입찰공사’라 한다)에 관하여는 甲 공사와 낙찰자로 결정되지 못한 공동수급체의 구성원 회사들 사이에 설계보상비 지급에 관한 약정이 성립하였고, 甲 공사가 설계보상비 지급에 관한 계약당사자의 지위를 이전받은 공구의 공사에 관하여도 그 계약당사자 지위의 이전으로 甲 공사와 낙찰자로 결정되지 못한 공동수급체의 구성원 회사들 사이에 설계보상비 지급에 관한 계약이 성립하였으므로, 위 각 공동수급체에 ‘시공사’로 참여한 乙 주식회사 등은 그들이 직접 담합행위에 관여하였는지 여부와 상관없이 설계보상비 지급에 관한 계약에 기해 연대하여 甲 공사에 설계보상비를 반환할 의무를 진다고 보아야 하나, 위 각 공동수급체에 ‘설계사’로 참여한 丙 주식회사 등은 ‘시공사’로 참여한 乙 회사 등과 달리 설계 분야의 의무 이행에 관한 책임만을 부담할 뿐인 점, 입찰공고의 주체가 설계보상비를 지급하는 목적과 취지, 시공사와 설계사 간에 체결된 설계용역에 관한 계약의 내용 및 그 계약에 따른 설계용역대금의 지급 경위 등을 고려할 때, 그들이 甲 공사 입찰공사 등과 관련하여 구성된 공동수급체의 구성원이라 하더라도 설계보상비 지급에 관한 약정 또는 상법 제57조 제1항에 기해 ‘시공사’로 참여한 乙 회사 등과 연대하여 설계보상비를 반환할 책임을 진다고 보기는 어렵다고 한 사례.

2 2024. 1. 25. 선고 2022다215784 판결 (임금) 460

- [1] 평균임금 산정의 기초가 되는 임금 총액에 포함되는 금품의 범위 및 퇴직금 중간정산 당시를 기준으로 지급 사유의 발생이 확정되지 아니한 금품을 평균임금에 포함하여 중간정산 퇴직금을 산정할 수 있는지 여부(원칙적 소극)
- [2] 甲 주식회사의 근로자로서 중간정산 퇴직금을 받은 乙 등이 중간정산이 이루어진 연도에 대한 근로의 대가로 다음 해 주어지는 연차휴가수당이 평균임금을 산정할 때 포함되어야 한다고 주장하며 甲 회사를 상대로 미지급 퇴직금

의 지급을 구한 사안에서, 퇴직금 중간정산 당시 발생 여부가 확정되지 않았던 연차휴가미사용수당액을 중간정산 퇴직금 산정의 기초가 되는 평균임금에 산입한 원심판단에 법리오해의 잘못이 있다고 한 사례

[1] 평균임금 산정의 기초가 되는 임금 총액에는 사용자가 근로의 대상으로 근로자에게 지급하는 일체의 금품으로서 근로자에게 계속적·정기적으로 지급되고 그 지급에 관하여 단체협약, 취업규칙 등에 의하여 사용자에게 지급 의무가 지워져 있으면 명칭 여하를 불문하고 모두 포함되고, 근로자가 현실적으로 지급받은 금액뿐 아니라 평균임금을 산정하여야 할 사유가 발생한 때를 기준으로 사용자가 지급 의무를 부담하는 금액도 포함되나, 지급 사유의 발생이 확정되지 아니한 금품은 포함되지 않는다. 따라서 단체협약이나 취업규칙 등으로 달리 정하지 않는 한 퇴직금 중간정산 당시를 기준으로 지급 사유의 발생이 확정되지 아니한 금품을 평균임금에 포함하여 중간정산 퇴직금을 산정할 수는 없다.

[2] 甲 주식회사의 근로자로서 중간정산 퇴직금을 받은 乙 등이 중간정산이 이루어진 연도에 대한 근로의 대가로 다음 해 주어지는 연차휴가수당이 평균임금을 산정할 때 포함되어야 한다고 주장하며 甲 회사를 상대로 미지급 퇴직금의 지급을 구한 사안에서, 중간정산 퇴직금 산정의 기초가 되는 평균임금 산정기간의 근로에 따라 취득한 연차유급휴가를 사용하지 않아 발생하는 연차휴가미사용수당은 퇴직금 중간정산 당시에는 아직 발생 여부가 확정되지 않았으므로 단체협약이나 취업규칙 등으로 달리 정하지 않는 한 이를 평균임금에 산입하여 중간정산 퇴직금을 산정할 수 없는데도, 중간정산 당시 발생 여부가 확정되지 않았던 연차휴가미사용수당액을 중간정산 퇴직금 산정의 기초가 되는 평균임금에 산입한 원심판단에 법리오해의 잘못이 있다고 한 사례.

3 2024. 1. 25. 선고 2022다229615 판결 (위약벌청구의소) 464

대부업자가 대부계약의 채무자 외의 자와 별도로 체결한 약정에 따라 지급받기로 한 금전 기타 대체물이 대부업자와 채무자 사이의 대부계약에 따른 금전대차와 관련된 것으로서 금전대차의 대가로 볼 수 있는 경우, 대부업 등의 등록 및 금융이용자 보호에 관한 법률 제8조 제2항의 이자 또는 간주이자에 해당하는지 여부(적극)

‘대부업 등의 등록 및 금융이용자 보호에 관한 법률’(이하 ‘대부업법’이라고 한다) 제15조 제2항에 의하여 여신금융기관의 이자율에 준용되는 제8조 제2항은 “사례금, 할인금, 수수료, 공제금, 연체이자, 체당금 등 그 명칭이 무엇이든 대부와 관련하여 대부업자가 받는 것은 모두 이자로 본다.”라고 규정하고 있을 뿐 그

제공자를 ‘채무자’로 한정하고 있지 않다. 또한 위 규정의 취지는 대부업자가 대부업법에 따른 이자 외에 사례금·할인금·수수료·공제금·연체이자·선이자 등의 명목으로 금전을 징수하는 등 위 법을 잠탈하기 위한 수단으로 사용하는 탈법행위를 방지하는 데 있으므로, 명목 여하를 불문하고 대부업자와 채무자 사이의 금전대차와 관련된 것으로서 금전대차의 대가로 볼 수 있는 것은 이자로 간주된다. 여기에 대부업자가 대부업법에 따라 받을 수 있는 이자를 초과하여 수취하는 행위를 엄격하게 규제할 필요가 있는 점 등을 보태어 보면, 대부업자가 대부계약의 채무자 외의 자와 별도로 체결한 약정에 따라 금전 기타 대체물을 받기로 한 경우에도 그것이 대부업자와 채무자 사이의 대부계약에 따른 금전대차와 관련된 것으로서 금전대차의 대가로 볼 수 있는 것은 대부업법 제8조 제2항의 이자 또는 간주이자에 해당한다.

4 2024. 1. 25. 선고 2023다275998 판결 [임금] 466

근로기준법 제11조 제1항에서 정한 ‘상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장’의 의미 / 근로기준법이나 근로계약 등에 따라 ‘휴일로 보장되는 근로의무가 없는 날’에 실제 근무하지 않은 근로자가 ‘상시 사용하는 근로자 수’를 산정하는 기준이 되는 근로기준법 시행령 제7조의2 제1항의 ‘산정기간 동안 사용한 근로자의 연인원’ 및 같은 조 제2항 각호의 ‘일별 근로자 수’에 포함되는지 여부(소극)

근로기준법 제11조 제1항의 ‘상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장’이라 함은 ‘상시 근무하는 근로자의 수가 5명 이상인 사업 또는 사업장’이 아니라 ‘사용하는 근로자의 수가 상시 5명 이상인 사업 또는 사업장’을 뜻하는 것이고, 이 경우 상시란 상태(常態)를 의미하므로 근로자의 수가 때때로 5인 미만인 경우는 있어도 사회통념에 의하여 객관적으로 판단하여 상태적으로 5인 이상이 되는 경우에는 이에 해당한다.

이러한 취지에 비추어 보면 주휴일은 근로기준법 제55조 제1항에 따라 주 1회 이상 휴일로 보장되는 근로의무가 없는 날이므로, 주휴일에 실제 근무하지 않은 근로자는 근로기준법 제11조 제3항의 ‘상시 사용하는 근로자 수’를 산정하는 기준이 되는 같은 법 시행령 제7조의2 제1항의 ‘산정기간 동안 사용한 근로자의 연인원’ 및 같은 조 제2항 각호의 ‘일별 근로자 수’에 포함하여서는 아니 된다.

이때 매월 또는 매주 휴무일이 발생하는 일자나 요일이 특정되어 있고 휴무일 수가 일정한 경우뿐만 아니라, 근로자들이 매월 또는 매주를 주기로 순환하여 휴무일을 가짐에 따라 휴무일이 발생하는 일자나 요일 및 휴무일수가 변동되는 경우에도 마찬가지로 근로기준법이나 근로계약 등에 따라 ‘휴일로 보장되는 근로의

무가 없는 날'에 실제 근로자가 근무하지 않았다면 '산정기간 동안 사용한 근로자의 연인원' 및 '일별 근로자 수'에 포함되지 아니한다.

5 2024. 1. 25. 선고 2023다283913 판결 (보험금) 469

[1] 소액사건에 관하여 상고이유로 할 수 있는 '대법원의 판례에 상반되는 판단을 한 때'의 요건을 갖추지 않았더라도 대법원이 실체법 해석적용의 잘못에 관하여 판단할 수 있는 경우

[2] 약관의 해석에서 작성자 불이익의 원칙 및 약관의 목적과 취지를 고려하여 공정하고 합리적으로, 그리고 평균적 고객의 이해가능성을 기준으로 객관적이고 확일적으로 해석한 결과 약관 조항이 일의적으로 해석되는 경우, 작성자 불이익의 원칙이 적용되는지 여부(소극)

[3] 甲이 乙 주식회사와 '질병입원의료비(갱신형) 보장특약'이 포함된 보험계약을 체결한 후 위 특약에 따라 보험금을 청구하였는데, 乙 회사가 국민건강보험법상 본인부담상한액을 초과하는 금액은 국민건강보험공단에서 환급 가능한 금액이라는 이유로 지급을 거부하자, 甲이 乙 회사를 상대로 본인부담상한액을 초과하는 금액까지 포함하여 보험금의 지급을 구한 사안에서, 본인부담상한액을 초과하여 국민건강보험공단으로부터 환급받은 부분은 위 특약의 보상대상이라고 할 수 없다고 한 사례

[4] 상고이유서에 원심판결의 법령 위반에 관한 구체적이고 명시적인 이유를 기재하지 않은 경우, 상고이유서를 제출하지 않은 것으로 취급되는지 여부(적극)

[1] 소액사건에서 구체적 사건에 적용할 법령의 해석에 관한 대법원 판례가 아직 없는 상황에서 같은 법령의 해석이 쟁점으로 되어 있는 다수의 소액사건들이 하급심에 계속되어 있을 뿐 아니라 재판부에 따라 엇갈리는 판단을 하는 사례가 나타나고 있는 경우, 소액사건이라는 이유로 대법원이 그 법령의 해석에 관하여 판단을 하지 아니한 채 사건을 종결한다면 국민생활의 법적 안정성을 해칠 것이 우려된다. 이와 같은 특별한 사정이 있는 경우에는 소액사건에 관하여 상고이유로 할 수 있는 '대법원의 판례에 상반되는 판단을 한 때'의 요건을 갖추지 아니하였다고 하더라도 법령해석의 통일이라는 대법원의 본질적 기능을 수행하는 차원에서 실체법 해석·적용의 잘못에 관하여 판단할 수 있다고 보아야 한다.

[2] 약관은 신의성실의 원칙에 따라 해당 약관의 목적과 취지를 고려하여 공정하고 합리적으로 해석하되, 개별 계약 당사자가 의도한 목적이나 의사를 참작하지 않고 평균적 고객의 이해가능성을 기준으로 객관적·확일적으로 해석하

여야 한다. 그리고 특정 약관 조항을 그 목적과 취지를 고려하여 공정하고 합리적으로 해석하기 위해서는 특별한 사정이 없는 한 그 약관 조항의 문언이 갖는 의미뿐만 아니라 그 약관 조항이 전체적인 논리적 맥락 속에서 갖는 의미도 고려해야 한다. 위와 같은 해석을 거친 후에도 약관 조항이 객관적으로 다의적으로 해석되고 각각의 해석이 합리성이 있는 등 해당 약관의 뜻이 명확하지 않은 경우에는 고객에게 유리하게 해석하여야 한다. 반면 약관의 목적과 취지를 고려하여 공정하고 합리적으로, 그리고 평균적 고객의 이해가능성을 기준으로 객관적이고 확실히 해석한 결과 약관 조항이 일의적으로 해석된다면 약관 조항을 고객에게 유리하게 해석할 여지가 없다.

- [3] 甲이 乙 주식회사와 ‘질병입원의료비(갱신형) 보장특약’이 포함된 보험계약을 체결한 후 위 특약에 따라 보험금을 청구하였는데, 乙 회사가 국민건강보험법상 본인부담상한액을 초과하는 금액은 국민건강보험공단에서 환급 가능한 금액이라는 이유로 지급을 거부하자, 甲이 乙 회사를 상대로 본인부담상한액을 초과하는 금액까지 포함하여 보험금의 지급을 구한 사안에서, 국민건강보험법에 따른 요양급여 중 피보험자가 부담하는 부분은 위 특약에 따른 보험금 지급대상에 해당하고, 요양급여 중 피보험자가 부담하지 않는 부분은 위 특약에 따른 보험금 지급대상에 해당하지 않는 점, 국민건강보험법령 규정에 의하면 본인부담상한액을 초과하는 금액은 피보험자가 부담하는 것이 아니라 국민건강보험공단이 부담하는 비용이 되는 점, 특약에 관한 보험증권의 보상내역과 특별약관 문언의 내용과 의미, 본인부담금 상한제에 관한 국민건강보험법령의 규정 내용, 위 특약이 담보하는 보험목적의 성질 등을 고려하면, 위 특약에 관한 약관 내용은 피보험자가 국민건강보험법에 따른 요양급여 중 본인이 최종적으로 부담하는 부분을 담보한다고 보이므로, 본인부담상한액을 초과하여 국민건강보험공단으로부터 환급받은 부분은 위 특약의 보상대상이라고 할 수 없는데도, 위 특약에 관한 약관 내용이 명확하지 않음을 전제로 위 특약에 관한 약관 내용은 본인부담상한액을 초과하여 지출한 의료비 전액에 관하여 보험금을 지급한다는 의미로 해석된다고 본 원심판단에 법리오해의 잘못이 있다고 한 사례.
- [4] 상고법원은 상고이유에 따라 불복신청의 한도 안에서 심리한다(민사소송법 제431조). 따라서 상고이유서에는 상고이유를 특정하여 원심판결의 어떤 점이 법령에 어떻게 위반되었는지를 구체적이고도 명시적인 이유로 기재하여야 하고, 상고인이 제출한 상고이유서에 위와 같은 구체적이고도 명시적인 이유를 기재하지 않은 때에는 상고이유서를 제출하지 않은 것으로 취급할 수밖에

없다.

6 2024. 1. 25. 자 2023마7238 결정 (소송비용액확정) 475

가처분 사건 및 이에 대한 가처분이의 사건은 모두 하나의 심급단위로 보아 소송비용에 산입되는 변호사의 보수를 산정하여야 하는지 여부(적극)

변호사보수의 소송비용 산입에 관한 규칙 제3조 제1항은 “소송비용에 산입되는 변호사의 보수는 당사자가 보수계약에 의하여 지급한 또는 지급할 보수액의 범위 내에서 각 심급단위로 소송목적의 값에 따라 별표의 기준에 의하여 산정한다.”라고 규정하고 있고, 보전처분의 신청을 대리한 소송대리인은 보전처분에 대한 이의가 있는 경우에 이의소송에서도 소송대리권이 있는 것으로 해석되며, 가처분에 대한 이의는 같은 심급의 불복신청으로서 다시 가처분 신청의 당부를 심리·판단하여 달라는 신청이므로, 가처분 사건 및 이에 대한 가처분이의 사건은 모두 하나의 심급단위로 보아 소송비용에 산입되는 변호사의 보수를 산정하여야 한다.

일반행정

7 2024. 1. 25. 선고 2020두54869 판결 (요양급여불승인처분취소청구) 476

[1] 산업재해보상보험법에서 말하는 ‘근로자’의 의미(=근로기준법상 근로자) / 근로기준법상 근로자에 해당하는지 판단하는 기준 및 이때 종속적인 관계가 있는지 판단하는 방법

[2] 甲이 乙 주식회사와 8t 화물자동차를 지입하는 내용의 화물자동차 위수탁관리운영계약을 체결하고 乙 회사가 丙 주식회사로부터 위탁받은 문서파쇄 및 운송 업무를 수행하던 중 파쇄기에 손이 빨려 들어가는 사고를 당하여 근로복지공단에 요양급여를 신청하였으나, 甲이 임금을 목적으로 사용·종속적인 관계에서 丙 회사에 노무를 제공하는 근로자로 볼 수 없다는 이유로 근로복지공단이 요양불승인 처분을 한 사안에서, 甲이 지입차주로서 차량을 실질적으로 소유하고 있고 그 유지·관리를 위한 비용도 일부 부담하였더라도, 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 丙 회사에 근로를 제공하는 산업재해보상보험법상 근로자에 해당한다고 한 사례

[1] 산업재해보상보험법에서 말하는 ‘근로자’란 근로기준법상 근로자를 의미한다(제5조 제2호 본문). 근로기준법상의 근로자에 해당하는지는 계약의 형식보다 근로제공관계의 실질이 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지에 따라 판단해야 한다. 여기에서 말하

는 종속적인 관계가 있는지는 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지, 노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행하게 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, 노무제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지와, 보수의 성격이 근로 자체의 대가적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 근로제공관계의 계속성과 사용자에게 대한 전속성의 유무와 정도, 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단해야 한다. 다만 사용자가 정한 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등이 적용되는지, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크다는 점에서, 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자가 아니라고 쉽게 단정해서는 안 된다.

- [2] 甲이 乙 주식회사와 8t 화물자동차를 지입하는 내용의 화물자동차 위수탁관리운영계약을 체결하고 乙 회사가 丙 주식회사로부터 위탁받은 문서파쇄 및 운송 업무를 수행하던 중 파쇄기에 손이 빨려 들어가는 사고를 당하여 근로복지공단에 요양급여를 신청하였으나, 甲이 임금을 목적으로 사용·종속적인 관계에서 丙 회사에 노무를 제공하는 근로자로 볼 수 없다는 이유로 근로복지공단이 요양불승인 처분을 한 사안에서, 甲이 지입차주로서 차량을 실질적으로 소유하고 있고 그 유지·관리를 위한 비용도 일부 부담하였더라도, 丙 회사는 직영기사와 동일하게 지입차주인 甲에 대해 업무지시를 하고 근태와 업무수행을 감독하는 등 甲에 대하여 상당한 지휘·감독을 하였던 점, 甲이 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위하였다기보다는 丙 회사에 전속하여 노무제공의 대가만을 지급받았던 점, 甲이 丙 회사의 문서파쇄 및 운송 업무를 수행하던 지입차주로부터 위 차량을 직접 구입하였고, 지입회사로서 위 차량의 자동차등록원부상 소유자이던 乙 회사는 차량의 매매과정에 아무런 역할을 하지 않았으며, 甲이 위 차량을 운행하는 데 화물자동차 운송사업 허가가 필요하여 乙 회사와 지입계약을 체결한 것인 점, 乙 회사는 甲과 丙 회사 사이의 노무제공 관계의 중간에서 별다른 역할을 하지 않았던 점 등을 종합하면, 甲은 임금을 목

적으로 종속적인 관계에서 丙 회사에 근로를 제공하는 산업재해보상보험법상 근로자에 해당한다고 보는 것이 타당하다는 이유로 이와 달리 본 원심판결에 법리오해의 잘못이 있다고 한 사례.

조 세

8 2024. 1. 25. 선고 2021두46940 판결 (법인세부과처분취소) 481

외국법인의 거주지국에서 발생하여 우리나라에 소재한 외국법인의 고정사업장에 귀속된 소득으로서 거주지국과 체결한 조세조약의 해석상 그 소득에 대하여 우리나라가 먼저 과세권을 행사할 수 있고, 그에 따른 이중과세 조정은 거주지국에서 이루어지게 되는 경우, 그 소득에 대하여 거주지국에 납부한 세액이 구 법인세법 제97조 제1항, 제57조 제1항 제1호에 따른 외국납부세액공제 대상에 해당하는지 여부(소극)

대한민국 정부와 중화인민공화국 정부 간의 소득에 대한 조세의 이중과세회피와 탈세방지를 위한 협정(이하 ‘한·중 조세조약’이라 한다) 제7조 제1항, 제11조, 제22조 제2항, 제23조 제2항의 문언 및 체계 등에 의하면, 외국법인의 거주지국인 중국에서 발생하여 우리나라 소재 고정사업장에 귀속된 소득에 대하여는 우리나라가 먼저 과세권을 행사할 수 있고, 이중과세의 조정은 그 후에 거주지국인 중국이 외국법인에 대한 과세를 하면서 우리나라에 납부한 세액에 대하여 세액공제를 하는 등의 방법으로 이루어지게 된다. 나아가 이와 같은 한·중 조세조약 규정들에 따른 결과를 같은 조약 제24조 제2항의 무차별원칙 위반으로 볼 수도 없다.

그런데 구 법인세법(2015. 12. 15. 법률 제13555호로 개정되기 전의 것, 이하 같다) 제97조 제1항에서 같은 법 제57조 제1항을 준용하는 취지는 기본적으로 국내 사업장이 있는 외국법인에도 내국법인과 동일하게 제3국에서 납부한 세액에 대하여 외국납부세액공제 등을 허용함에 있는바, 이러한 취지와 관련 규정들의 문언 및 체계 등에 비추어 보면, 외국법인의 거주지국에서 발생하여 우리나라에 소재한 위 외국법인의 고정사업장에 귀속된 소득으로서 거주지국과 체결한 조세조약의 해석상 그 소득에 대하여 우리나라가 먼저 과세권을 행사할 수 있고, 그에 따른 이중과세 조정은 거주지국에서 이루어지게 되는 경우에는, 그 소득에 대하여 거주지국에 납부한 세액이 있더라도 그 세액이 구 법인세법 제97조 제1항, 제57조 제1항 제1호에 따른 외국납부세액공제 대상에 해당한다고 볼 수는 없다.

형 사

9 2024. 1. 25. 선고 2020도10330 판결 [사기] 484

소송사기죄 적용의 엄격성 및 소송사기를 유죄로 인정할 수 있는 경우 / 소송당사자들이 조정절차를 통해 원만한 타협점을 찾는 과정에서 다소간의 허위나 과장이 섞인 언행을 한 경우, 이러한 언행이 사기죄에서 말하는 기망행위에 해당하는지 여부(한정 소극) / 조정에 따른 이행의무를 부담하는 피고가 조정성립 이후 청구원인에 관한 주된 조정채무를 제때 이행하지 않았다는 사정만으로 원고에게 신의칙상 주의의무를 다하지 아니하였다거나 조정성립과 상당인과관계 있는 손해가 발생하였다고 단정할 수 있는지 여부(소극)

소송사기는 법원을 속여 자기에 유리한 판결을 얻음으로써 상대방의 재물 또는 재산상 이익을 취득하는 범죄로서, 이를 쉽사리 유죄로 인정하게 되면 누구든지 자기에 유리한 주장을 하고 소송을 통하여 권리구제를 받을 수 있는 민사재판제도의 위축을 가져올 수밖에 없다. 이러한 위험성은 당사자 간 합의에 의하여 소송절차를 원만하게 마무리하는 민사조정에서도 마찬가지로 존재한다. 따라서 피고인이 범행을 인정한 경우 외에는 소송절차나 조정절차에서 행한 주장이 사실과 다름이 객관적으로 명백하고 피고인이 그 주장이 명백히 거짓인 것을 인식하였거나 증거를 조작하려고 하였음이 인정되는 때와 같이 범죄가 성립하는 것이 명백한 경우가 아니면 이를 유죄로 인정하여서는 안 된다.

소송당사자들은 조정절차를 통해 원만한 타협점을 찾는 과정에서 자신에게 유리한 결과를 얻기 위하여 노력하고, 그 과정에서 다소간의 허위나 과장이 섞인 언행을 하는 경우도 있다. 이러한 언행이 일반 거래관행과 신의칙에 비추어 허용될 수 있는 범위 내라면 사기죄에서 말하는 기망행위에 해당한다고 볼 수는 없다.

통상의 조정절차에서는 조정채무 불이행에 대한 제재수단뿐만 아니라 소송비용의 처리 문제나 청구취지에 포함되지 않은 다른 잠재적 분쟁에 관한 합의내용도 포함될 수 있고, 소송절차를 단축시켜 집행권원을 신속히 확보하기 위한 목적에서 조정이 성립되는 경우도 있다. 소송당사자가 조정에 합의한 것은 이러한 부수적 사정에 따른 이해득실을 모두 고려한 이성적 판단의 결과로 보아야 하고, 변호사 등 소송대리인이 조정절차에 참여하여 조정이 성립한 경우에는 더욱 그러하다.

따라서 조정에 따른 이행의무를 부담하는 피고가 조정성립 이후 청구원인에 관한 주된 조정채무를 제때 이행하지 않았다는 사정만으로 원고에게 신의칙상

2024. 3. 15. 판례공보

주의의무를 다하지 아니하였다거나 조정성립과 상당인과관계 있는 손해가 발생하였다고 쉽사리 단정하여서는 아니 된다.