

대 법 원

제 2 부

판 결

사 건 2024도1309 근로기준법위반
피 고 인 피고인
상 고 인 피고인
변 호 인 변호사 박기동
원 심 판 결 서울중앙지방법원 2024. 1. 11. 선고 2023노589 판결
판 결 선 고 2024. 4. 25.

주 문

상고를 기각한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 가. 근로기준법 제2조 제1항 제2호는 "사용자란 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다."라고 규정하고 있다. 근로기준법이 그 법의 준수의무자인 사용자를 사업주에 한정하지 아니하고 사업 경영 담당자 등으로 확대한 이유는 노동현장에서 근로기준법의 실효성을 확

보호하기 위한 정책적 배려이다(대법원 2008. 4. 10. 선고 2007도1199 판결 참조).

나. 근로기준법 제23조 제1항은 "사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(이하 '부당해고 등'이라 한다)을 하지 못한다."라고 규정하고 있다. 부당해고 등을 당한 근로자는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있고(제28조 제1항), 노동위원회는 부당해고 등이 성립한다고 판정하면 사용자에게 구제명령을 하여야 하며(제30조 제1항), 구제명령을 받은 사용자가 재심 신청으로 불복하지 아니하면 그 구제명령은 확정된다(제31조 제3항). 구제명령이 내려지면 사용자는 이를 이행하여야 할 공법상의 의무를 부담하는데(대법원 2022. 7. 14. 선고 2021두46285 판결 참조), 근로기준법은 구제명령의 실효성을 확보하기 위하여 이행강제금 제도와 형사처벌 규정을 두고 있다. 즉, 구제명령을 받은 후 이행기한까지 이를 이행하지 아니한 사용자에게는 3천만 원 이하의 이행강제금이 부과되고(제33조 제1항), 확정된 구제명령을 이행하지 아니하면 1년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금에 처한다(제111조).

다. 근로기준법 제111조는 '확정된 구제명령 또는 구제명령을 내용으로 하는 재심판정을 이행하지 아니한 자'를 형사처벌 대상으로 규정하고 있다. 형식상으로는 대표이사 아니지만 실질적으로는 사주로서 회사를 사실상 경영하여 온 자는 구제명령을 이행할 실질적 권한과 책임을 가지는 사람으로서 위 조항에서 말하는 구제명령을 이행하지 아니한 자에 해당한다(대법원 2002. 11. 22. 선고 2001도3889 판결, 대법원 2012. 6. 14. 선고 2012도1283 판결 취지 참조).

2. 원심은 판시와 같이, 피고인이 근로자 공소외 1을 해고한 시점부터 구제명령 불이행으로 서울지방법노동위원회로부터 고발당한 시점까지 계속하여 공소외 2 회사를 실질적으로 경영해 왔으므로 구제명령을 이행하지 아니한 실제 행위자에 해당한다고 보아,

근로기준법 제111조, 제31조 제3항을 적용하여 이 사건 공소사실을 유죄로 판단한 제1심판결을 그대로 유지하였다. 원심판결 이유를 앞서 본 법리와 적법하게 채택된 증거에 비추어 살펴보면, 원심 판시 구제명령에 공소외 2 회사의 대표자로 법인등기사항전부증명서상 대표이사인 공소외 3이 기재되어 있다고 하더라도 이는 위 회사를 특정하기 위한 기재일 뿐 구제명령의 이행의무자를 한정한 것이라고 볼 수 없고, 근로기준법 제115조의 양벌규정에 관한 원심의 이유 설시에 적절하지 아니한 부분이 있으나 피고인이 근로기준법상 구제명령을 이행하지 아니하였다고 인정한 원심의 판단은 결론적으로 정당하며, 거기에 상고이유 주장과 같이 근로기준법 제111조에 관한 법리를 오해하거나 법령을 잘못 적용하여 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

3. 그러므로 상고를 기각하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 이동원 _____

 대법관 김상환 _____

주 심 대법관 권영준 _____

 대법관 신숙희 _____