

대법원 2025. 4. 3. 선고 중요판결 요지

민 사

2021다273592 공탁금 출급청구권 확인 (라) 파기환송

[공사의 하수급인이 발주자, 수급인과 하도급대금 직접 지급 합의를 하였는데 하수급인이 발주자에게 직접 지급을 청구하기 전에 수급인의 채권자들이 수급인의 발주자에 대한 공사대금채권을 압류한 사건]

◇건설산업기본법 제35조 제2항 제1호에 기해 하도급대금을 직접 하수급인에게 지급하기로 합의한 경우 발주자의 직접 지급 의무 발생시기와 효력 및 건설산업기본법 제35조에 의한 하도급대금 직접지급사유가 발생하기 전에 수급인의 제3채권자가 수급인의 발주자에 대한 채권에 관하여 압류 등으로 집행보전을 한 경우 집행보전된 채권에 해당하는 금액에 대하여 하수급인에게 직접지급청구권이 발생하는지 여부(소극)◇

가. 「하도급거래 공정화에 관한 법률」(이하 '하도급법'이라 한다) 제14조 제1항에서는 '발주자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 때에는 수급사업자가 제조·수리·시공 또는 용역수행을 한 부분에 상당하는 하도급대금을 그 수급사업자에게 직접 지급하여야 한다'고 규정하고, 제2항에서는 그 사유의 하나로 '발주자가 하도급대금을 직접 수급사업자에게 지급하기로 발주자·원사업자 및 수급사업자 간에 합의한 때'를 들고 있다. 하도급법 제14조 제2항에서는 '제1항에 따른 사유가 발생한 경우 원사업자에 대한 발주자의 대금지급채무와 수급사업자에 대한 원사업자의 하도급대금 지급채무는 그 범위에서 소멸한 것으로 본다'고 규정하고 있다. 이러한 하도급법의 규정 내용에 비추어 보면, 발주자가 하도급대금을 직접 수급사업자에게 지급하기로 발주자·원사업자 및 수급사업자 간에 합의한 경우에, 발주자는 수급사업자가 제조·수리·시공 또는 용역수행한 부분에 상당하는 하도급대금을 해당 수급사업자에게 직접 지급할 의무가 발생하고 그 범위에서 발주자의 원사업자에 대한 대금지급채무가 소멸한다(대법원 2008. 2. 29. 선고 2007다54108 판결 등 참조). 발주자가 직접지급의무를 부담하게 되는 부분에 해당하는 원사업자의 발주자에 대한 공사대금채권은 동일성을 유지한 채 수급사업자에게 이전된다(대법원 2014. 12. 24. 선고 2012다85267 판결 등 참조). 다만 하도급법 제14조에 의한 하도급대금 직접지급사유가 발생하기 전에 원사업자의 제3채권자가 원사업자의 발주자에 대한 채권에 대하여 압류 또는 가압류 등으로 집행보전을 한 경우에는 그 이후에 발생한

하도급공사대금의 직접지급사유에도 불구하고 그 집행보전된 채권은 소멸하지 아니한다. 따라서 위와 같이 압류 등으로 집행보전된 채권에 해당하는 금액에 대하여는 수급사업자에게 직접지급청구권이 발생하지 아니한다(대법원 2017. 12. 5. 선고 2015다4238 판결 등 참조).

나. 건설산업기본법 제35조 제2항에서는 '발주자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 하수급인이 시공한 부분에 해당하는 하도급대금을 하수급인에게 직접 지급하여야 한다'고 규정하고, 제1호에서는 그 사유의 하나로 '발주자가 하도급대금을 직접 하수급인에게 지급하기로 발주자와 수급인 간 또는 발주자·수급인 및 하수급인이 그 뜻과 지급의 방법·절차를 명백하게 하여 합의한 경우'를 들고 있다. 건설산업기본법 제35조 제3항에서는 '제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생하여 발주자가 하수급인에게 하도급대금을 직접 지급한 경우에는 발주자의 수급인에 대한 대금 지급채무와 수급인의 하수급인에 대한 하도급대금 지급채무는 그 범위에서 소멸한 것으로 본다'고 규정하고 있어, 발주자의 수급인에 대한 대금 지급채무(하도급법의 표현상 '원사업자에 대한 발주자의 대금지급채무'를 의미한다)의 소멸시기 등에 관하여 앞서 본 하도급법 제14조 제1항 제2호, 제2항과 다르게 규정하고 있기는 하다.

그런데 건설산업기본법은 건설공사의 적정한 시공과 건설산업의 건전한 발전을 도모함을 목적으로 하고, 하도급법은 건설산업 중에서도 특히 공정한 하도급거래질서를 확립하여 원사업자와 수급사업자가 대등한 지위에서 상호보완하며 균형 있게 발전할 수 있도록 하는 것을 목적으로 하는 일종의 특별법에 해당하며(대법원 2014. 9. 25. 선고 2014다25153 판결 참조), 두 법 모두 하수급인의 안정적인 하도급대금 지급청구권 확보를 위해 하수급인의 직접지급청구권에 관한 규정을 두고 있다. 이러한 양 법률의 목적과 직접지급청구권의 기능 등을 비롯하여, 하도급법 제34조에서 '건설산업기본법이 이 법에 어긋나는 경우에는 이 법을 따른다'고 규정하고 있고, 직접지급청구권에 관한 규정은 발주자에게 새로운 부담을 지우지 않는 범위에서 하수급업자의 요청에 따라 그가 시공한 부분에 상당한 하도급대금채무에 대한 직접지급의무를 부담하게 함으로써 하수급업자를 수급인 및 그 일반채권자에 우선하여 보호하고자 함에 그 취지가 있는 점 등을 아울러 고려하면(대법원 2012. 5. 10. 선고 2010다24176 판결 참조), 건설산업기본법에서 정하는 발주자의 수급인에 대한 대금 지급채무의 소멸시기 등도 특별법인 하도급법의 목적과 취지를 존중하여 그것에 어긋나지 않도록 해석하는 것이 타당하다.

다. 따라서 건설산업기본법 제35조 제2항 제1호, 제3항을 적용하는 경우에도 위 제1호에 따른 합의를 한 경우 발주자에게 하수급인이 시공한 부분에 해당하는 하도급대금은

해당 하수급인에게 직접 지급할 의무가 발생하고, 그 범위에서 발주자의 수급인에 대한 대금지급채무가 소멸하며, 발주자가 직접지급의무를 부담하는 부분에 해당하는 수급인의 발주자에 대한 공사대금채권은 동일성을 유지한 채 하수급인에게 이전된다고 보아야 한다. 다만 건설산업기본법 제35조에 의한 하도급대금 직접지급사유가 발생하기 전에 수급인의 제3채권자가 수급인의 발주자에 대한 채권에 대하여 압류 또는 가압류 등으로 집행보전을 하였다면 그 집행보전된 채권에 해당하는 금액에 대하여는 하수급인에게 직접지급청구권이 발생하지 아니한다.

☞ 공사의 하수급인인 원고는, 건설산업기본법 제35조 제2항 제1호에 따른 발주자 및 수급인과의 직접 지급 합의에 기해 발주자에게 하도급대금을 직접 지급할 것을 청구하였으나, 직접 지급 청구 전에 수급인의 채권자들이 수급인의 발주자에 대한 공사대금채권에 압류·추심명령 또는 가압류명령을 받았음. 발주자는 원고와 피고들(수급인 및 수급인의 채권자들)을 피공탁자로 하여 공사대금을 혼합공탁하였고, 원고는 피고들을 상대로 공탁금 출금청구권의 확인을 청구한 사안임

☞ 원심은, 원고가 시공한 부분에 대한 기성검사 및 하도급대금을 직접 지급할 것을 청구하였을 때 하도급대금 직접지급사유가 발생한다는 전제에서, 원고의 직접 지급 청구 전에 공사대금채권에 대하여 집행보전이 이루어진 이상 원고의 하도급대금 직접지급청구권이 발생하지 않는다고 판단하였음

☞ 대법원은 위와 같은 법리를 실시하면서, 원고가 시공한 부분에 해당하는 하도급대금에 관한 직접지급청구권은 직접 지급 합의를 한 때 발생하고, 동시에 발주자의 수급인에 대한 대금지급채무는 하도급대금의 범위 안에서 소멸하고 그 부분에 해당하는 수급인의 발주자에 대한 공사대금채권은 동일성을 유지한 채 원고에게 이전되므로, 직접 지급 합의 후 이루어진 수급인의 채권자들에 의한 압류 등은 이미 소멸한 채권에 대한 것으로 효력이 없다고 보아, 이와 달리 판단한 원심을 파기·환송함

2022다288836, 2022다288843(병합) 물품대금 (라) 상고기각

[법인격 부인의 준거법 결정 및 「구 중화인민공화국 공사법」(2023. 12. 29. 개정되기 전의 것, 이하 ‘구 중국 회사법’) 제63조의 해석과 적용이 문제된 사건]

◇1. 법인과 채권·채무관계가 있는 자가 법인과 사원 등 배후자 사이의 법인격의 분리를 부정하면서 법인의 사원 등 배후자에 대하여 법인의 채무에 대한 책임을 추궁하는 경우의 준거법(해당 법인의 설립 준거법), 2. 구 중국 회사법 제63조의 해석과 적용◇

1. 구 국제사법(2022. 1. 4. 법률 제18670호로 전부 개정되기 전의 것, 이하 ‘구 국제사

법'이라 한다) 제16조 본문은 “법인 또는 단체는 그 설립의 준거법에 의한다.”라고 하여 법인의 준거법은 원칙적으로 설립 준거법을 기준으로 정하고 있다. 이 조항이 적용되는 사항을 제한하는 규정이 없는데, 그 적용 범위는 법인의 설립과 소멸, 조직과 내부관계, 기관과 구성원의 권리와 의무, 행위능력 등 법인에 관한 문제 전반을 포함한다고 보아야 한다. 따라서 법인의 구성원이 법인의 채권자에 대하여 책임을 부담하는지, 만일 책임을 부담한다면 그 범위는 어디까지인지 등에 관하여도 해당 법인의 설립 준거법에 따라야 한다(대법원 2018. 8. 1. 선고 2017다246739 판결 참조). 법인과 채권·채무관계가 있는 자가 법인과 사원 등 배후자 사이의 법인격의 분리를 부정하면서 법인의 사원 등 배후자에 대하여 법인의 채무에 대한 책임을 추궁하는 경우, 이는 결국 법인의 구성원이 법인의 채권자에 대하여 책임을 부담할지가 문제되는 것이므로 특별한 사정이 없는 한 법인과 사원 등 사이의 법인격의 분리 여부와 요건을 규정한 그 법인의 설립 준거법에 따라야 한다.

2. 구 중국 회사법 제63조는 “1인 유한책임회사의 주주가 회사 재산이 주주 자신의 재산과 독립적인 것을 증명할 수 없는 경우 회사 채무에 대한 연대책임을 져야 한다.”라고 정하고 있다. 위 규정은 1인 유한책임회사의 경우 주주로 하여금 회사 재산과 주주 재산의 독립 사실을 증명하도록 증명책임을 전환하여 주주가 증명책임을 다하지 못한 경우 주주의 회사채무에 대한 연대책임을 인정하는 규정이다[중국 최고인민법원(2019) 최고법민중1093호].

☞ 중국 회사인 원고들이 중국법에 따라 설립된 유한책임회사인 소외 회사와 체결한 계약에 따라 물품을 공급하였음에도 대금을 지급받지 못하자, 소외 회사의 지분 100%를 보유한 대한민국 회사인 피고가 구 중국 회사법 제63조에 따라 소외 회사의 물품대금 채무에 대해 연대책임을 부담한다고 주장하면서 그 대금의 지급을 청구한 사안임

☞ 원심은, 소외 회사의 설립 준거법인 중국법이 피고의 연대책임 부담 여부에 관한 준거법이 되고, 구 중국 회사법 제63조에 따른 연대책임 부담의 요건이 되는 소외 회사와 피고의 재산이 독립적인지 여부에 관한 증명책임은 피고에게 있는데 이에 대한 증명이 부족하다고 보아, 피고가 소외 회사의 채무에 대해 연대책임을 부담한다고 판단하였음

☞ 대법원은 위와 같은 법리를 실시하면서, 원심을 수긍하여 상고를 기각함

2024다262197 구상금 (다) 파기환송(일부)

[국민건강보험공단이 의료사고 피해자의 유족에게 본인부담상한액 초과금 사후환급금을 지급한 후 의료사고 관련 불법행위자를 상대로 손해배상을 청구한 사건]

◇국민건강보험공단이 제3자의 행위로 보험급여사유가 생겨 가입자 등에게 본인부담상한액 초과 금액을 지급한 경우 국민건강보험법 제58조 제1항에 따라 그 초과 금액 한도 내에서 제3자에게 손해배상을 청구할 수 있는지 여부(적극)◇

국민건강보험법상 요양급여비용은 가입자 또는 피부양자(이하 ‘가입자 등’이라고 한다)가 부담하는 본인일부부담금과 국민건강보험공단(이하 ‘공단’이라고 한다)이 부담하는 공단부담금으로 구성된다. 구 국민건강보험법(2023. 5. 19. 법률 제19420호로 개정되기 전의 것) 제44조 제2항은 가입자 등의 본인일부부담금 연간 총액이 대통령령으로 정하는 금액(이하 ‘본인부담상한액’이라고 한다)을 초과하면 그 초과 금액을 공단이 부담하도록 규정하고 있으므로, 본인부담상한액 초과 금액은 요양급여비용 중 공단부담금에 해당한다. 한편 국민건강보험법상 요양급여는 현물급여가 원칙이므로, 요양기관에서 가입자 등에 대한 치료가 이루어지면 현실적으로 보험급여가 이루어져 공단이 요양급여비용을 부담하게 되고(대법원 2018. 11. 15. 선고 2016다258209 판결 참조), 이는 본인부담상한액 초과 금액에 해당하는 요양급여비용의 경우에도 마찬가지이다. 따라서 공단이 가입자 등에게 그 초과 금액을 지급하는 것은 요양급여비용의 사후 정산으로 볼 수 있고, 제3자의 행위로 보험급여사유가 생겨 공단이 가입자 등에게 본인부담상한액 초과 금액을 지급하는 결과가 발생하였다면 공단은 국민건강보험법 제58조 제1항에 따라 그 초과 금액 한도 내에서 제3자에게 손해배상을 청구할 수 있다.

☞ 의료사고로 사망한 피해자 A의 2018년도 본인일부부담금 총액은 6,308,770원이고, 그중 이 사건 의료사고에 따른 치료로 발생한 본인일부부담금은 4,698,870원임. 원고(공단)는 피해자 A의 위 2018년도 본인일부부담금 총액 중에서 본인부담상한액의 최고액인 5,230,000원을 초과하는 1,078,770원을 A의 배우자에게 사후환급금으로 지급한 후 의료사고의 가해자인 피고들을 상대로 사후환급금 상당의 손해배상을 청구한 사안임

☞ 원심은, 피해자 A의 본인일부부담금 총액은 이 사건 의료사고에 따른 부분과 그와 관련 없는 부분을 모두 합산한 것이므로 그 금액 전부가 이 사건 의료사고와 상당인과관계 있는 손해라고 볼 수 없다는 등의 이유로 원고가 피고들을 상대로 사후환급금 상당의 손해배상을 청구할 수 없다고 판단하였음

☞ 대법원은 위와 같은 법리를 실시하면서, 원고가 피해자의 유족에게 지급한 본인부담상한액 초과금은 요양급여비용 정산에 따라 원고가 부담하는 공단부담금에 해당하고, 이 사건 의료사고로 피해자가 의료사고 이후부터 사망시까지 요양급여를 받았으므로 원고는 그중 공단부담금 부분에 대하여 피고들에게 손해배상청구권을 가지고, 여기에는 이 사건 의료사고로 인한 본인부담상한액 초과금도 포함되므로, 원고는 위 본인부담상한액 초과

금액인 1,078,770원의 한도 내에서 피고들에게 손해배상을 청구할 수 있다고 보아, 이와 달리 판단한 원심을 파기·환송함

특 별

2023두31454 조치명령취소 (카) 파기환송

[폐기물을 토양 등에 접촉시켜 인·허가받은 건축토목공사현장의 성토재 등으로 사용하는 방식(R-7-1 유형)의 재활용을 하려는 경우에도 토양오염우려기준을 준수하여야 하는지 여부가 문제된 사건]

◇폐기물을 토양 등에 접촉시켜 인·허가받은 건축토목공사현장의 성토재 등으로 사용하는 방식(R-7-1 유형)의 재활용에 대하여 구 폐기물관리법(2019. 11. 26. 법률 제16614호로 개정되기 전의 것, 이하 ‘구 폐기물관리법’) 제13조의2 제1항의 위임을 받은 ‘폐기물의 재활용 기준’과 같은 조 제3항의 위임을 받은 ‘폐기물을 재활용하는 자의 준수사항’이 모두 적용되는지 여부(적극)◇

1) 구 폐기물관리법은 폐기물의 발생을 억제하는 동시에 발생한 폐기물을 친환경적으로 처리하여 환경보전과 국민생활의 질적 향상에 이바지하는 것을 목적으로 한다(제1조). 이를 위하여 구 폐기물관리법은 누구든지 폐기물을 재활용할 수 있도록 하면서도, 사람이나 환경에 위해가 발생할 우려가 있는 경우 폐기물의 재활용을 금지하는 ‘원칙적 허용·예외적 금지 방식’을 취하고 있다(제13조의2). 이러한 폐기물 재활용 제도의 체계와 한번 파괴된 환경은 그 회복에 막대한 시간과 비용이 소요되는 점을 고려하면, 폐기물 재활용을 활성화하되 그로 인한 환경오염 등의 부작용을 막기 위한 사전예방수단으로 폐기물의 재활용 기준과 재활용의 준수사항을 엄격하게 설정할 필요성이 크다.

2) 폐기물을 토양 등에 접촉시켜 성토재 등으로 재활용하는 경우 재활용 대상 폐기물에 토양오염물질이 함유되어 있다면 이것이 기존 토양과 상호작용하는 과정에서 유해물질이 유출되어 토양을 오염시킬 가능성을 배제할 수 없다. 따라서 토양에 접촉하는 성토재 등으로 재활용하는 폐기물은 재활용 대상으로서 폐기물 자체의 처리와 관련한 기준이 필요할 뿐 아니라 토양오염을 예방·저감하기 위한 차원에서 관리될 필요가 있다. R-7-1 유형은 폐기물을 토양 등에 접촉시켜 성토재 등으로 재활용하는 전형적인 유형이고, 특히 토목·건축공사의 성토재로 사용된 폐기물은 공사가 완료되고 나면 이를 다시 분리해내기도 쉽지 않다.

3) 구 폐기물관리법 제13조의2에 따르면 제1항 각 호에서 정한 폐기물 재활용 기준을

하나라도 위반한 경우 폐기물을 재활용할 수 없다. 재활용의 유형별로 구체적인 재활용 기준을 정한 제5호 및 그 위임을 받은 [별표 5의3]과 달리, 제1호 내지 제3호는 토양오염을 비롯한 환경오염행위를 금지하면서도 구체적으로 어떠한 경우 환경오염행위에 해당한다고 볼 수 있는지에 대하여는 직접 정하지 않고 있다. 대신 같은 조 제3항에서 제1항이 정한 원칙을 지키기 위하여 필요한 오염 예방 및 저감 방법의 종류와 정도 등 준수사항은 환경부령으로 정한다고 규정하고 있으며, 그 위임에 따라 제정된 [별표 5의4]가 제1항에서 정한 오염·유해물질별로 그 오염 예방 및 저감 방법과 그 정도를 정하고 있다.

이러한 구 폐기물관리법의 문언과 체계에 비추어 보면, 폐기물을 재활용하려는 자는 같은 법 제13조의2 제1항 제1호 내지 제5호 및 제5호의 위임을 받은 [별표 5의3]이 정한 폐기물 재활용 유형별 재활용 기준을 모두 준수하여야 하고, 나아가 같은 조 제1항 제1호 내지 제3호가 정한 기준을 위반하지 않기 위하여 [별표 5의4]에서 정한 준수사항을 따라야 한다.

4) 위와 같은 사정을 종합하면, 구 폐기물관리법 제13조의2 제3항은 제1항과 중첩하여 적용되는 것이지, 제1항이 우선 적용되어 제3항의 적용을 배제하는 것이라거나, 제1항과 제3항이 서로 충돌하는 규정이라고 보기 어렵다.

☞ 구 폐기물관리법 제13조의2 제1항 제5호의 위임을 받은 구 폐기물관리법 시행규칙 제14조의3 제1항 [별표 5의3]은 폐기물의 재활용 기준(이하 ‘이 사건 재활용 기준’)을 정하면서 폐기물을 토양 등에 접촉시켜 성토재 등으로 사용하는 방식(R-7 유형) 중 일부 세부유형에 대하여는 토양오염우려기준을 준수하여야 한다고 명시하면서도 R-7-1 유형에 관하여는 토양오염우려기준을 충족하여야 한다는 명시적인 규정을 두지 않은 반면, 구 폐기물관리법 제13조의2 제3항의 위임을 받은 구 폐기물관리법 시행규칙 제14조의3 제5항 [별표 5의4]는 폐기물을 재활용하는 자의 준수사항(이하 ‘이 사건 재활용 준수사항’)을 정하면서 폐기물을 토양 등에 접촉시켜 성토재 등으로 재활용하는 방식, 즉 R-7과 같은 재활용의 경우 그 오염예방 및 저감 정도는 토양오염우려기준 이내여야 한다고 정하고 있음. 원고는 폐기물을 토양 등에 접촉시켜 인·허가받은 건축토목공사현장의 성토재 등으로 사용하는 방식(R-7-1 유형)의 재활용을 한 자로, 위 성토재에서 토양오염우려기준이 정한 기준치를 초과하는 토양오염물질이 검출되어 폐기물을 재활용하는 자의 준수사항을 위반하였다는 이유로 피고로부터 조치명령을 받자, 이 사건 재활용 기준에 따르면 R-7-1 유형의 경우 토양오염우려기준을 준수할 의무가 없다고 주장하면서 그 처분의 취소를 구한 사안임

☞ 원심은, 구 폐기물관리법 제13조의2 제3항은 같은 조 제1항이 정한 폐기물 재활용의

원칙을 지키기 위한 준수사항일 뿐 같은 조 제1항이 정한 원칙을 보충·변경할 수 없고, 따라서 같은 조 제1항 제5호의 위임을 받은 이 사건 재활용 기준이 R-7-1 유형에 관하여 재활용 대상 폐기물 및 이를 성토한 부분이 토양오염우려기준을 충족하여야 한다는 취지의 명시적인 규정을 두지 않은 이상, 같은 조 제3항의 위임을 받은 이 사건 재활용 준수사항에 토양오염우려기준을 준수해야 한다는 내용이 있더라도 이는 R-7-1 유형에 적용되지 않는다고 보아, 피고의 조치명령을 위법하다고 판단하였음

☞ 대법원은 위와 같은 법리를 실시하면서, 이 사건 재활용 기준이 R-7-1 유형 재활용의 세부기준으로 토양오염우려기준을 준수하여야 한다는 명시적인 규정을 두지 않았더라도, R-7-1 유형으로 폐기물을 재활용한 원고는 이 사건 재활용 준수사항에 따라 성토재로 재활용하는 폐기물에 포함된 토양오염물질이 토양오염우려기준을 넘지 않도록 해야 한다고 보아, 이와 달리 판단한 원심을 파기·환송함

2023두41864, 2023두41871(병합) 부당노동행위구제재심판정취소 (라) 파기환송(일부)

[하위 인사고과 부여, 승격 탈락 및 이에 따른 임금 지급에 대한 부당노동행위 구제 신청에서 제척기간 도과 여부가 문제된 사건]

◇하위 인사고과 부여, 승격 탈락 및 이에 따른 임금의 차별적 지급에 대하여 부당노동행위 구제신청을 하는 경우, 노동조합 및 노동관계조정법 제82조 제2항에서 정한 구제신청기간의 산정과 관련한 ‘계속하는 행위’의 의미 및 구제신청기간 도과 여부를 판단하는 방법◇

노동조합 및 노동관계조정법(이하 ‘노동조합법’이라 한다) 제82조 제2항에 의하면, 부당노동행위에 대한 구제신청은 부당노동행위가 있는 날 또는 그 행위가 계속하는 행위인 때에는 그 종료일로부터 3개월 이내에 하여야 한다. 여기서 ‘계속하는 행위’란 1개의 행위가 바로 완결되지 않고 일정 기간 계속되는 경우뿐만 아니라 수 개의 행위라도 각 행위 사이에 부당노동행위 의사의 단일성, 행위의 동일성·동종성, 시간적 연속성이 인정될 경우도 포함한다(대법원 2014. 5. 29. 선고 2011두24040 판결 참조).

일정한 단위 기간마다 인사고과나 승격 심사를 하고 그 결과에 따라 임금을 결정하는 사업장에서 노동조합 활동을 이유로 근로자에게 하위 인사고과를 부여하거나 승격에서 탈락시키는 부당노동행위를 하는 사용자의 의사에는 통상적으로 그에 따른 임금상의 불이익을 주려는 의사도 포함되어 있다고 볼 수 있다. 따라서 하위 인사고과 부여 또는 승격 탈락(이하 ‘인사고과 부여 등’이라 한다)은 특별한 사정이 없는 한 같은 단위 기간(예

를 들어, 1년마다 인사고과 부여 등이 이루어지는 사업장에서 연초에 실시하는 전년도 근무성적에 대한 인사고과나 승격 심사와 이에 기한 그 연도 동안의 임금 지급은 같은 단위 기간에 이루어진 것이다)에 대한 임금의 지급과 하나의 ‘계속하는 행위’를 구성한다.

그러나 단위 기간을 달리하는 인사고과 부여 등과 이에 기한 임금 지급은 원칙적으로 하나의 ‘계속하는 행위’에 해당한다고 보기 어렵다. 주기적으로 행해지는 인사고과 부여 등 사이에 시간적 연속성이 존재한다고 보기 어려울 뿐만 아니라, 여러 단위 기간의 인사고과 부여 등과 임금 지급을 포괄하여 하나의 ‘계속하는 행위’로 보게 되면 구제신청 대상이 되는 행위의 범위가 과도하게 확장된다. 이는 노동조합법이 노동위원회에 의한 신속·간이한 행정적 구제절차로서의 성격 등을 고려하여 부당노동행위에 대한 구제신청기간을 3개월의 단기간으로 정한 취지에 반한다. 다만 사용자가 여러 단위 기간 동안 단일한 의사와 유사한 방식으로 미리 수립한 계획에 따라 일련의 부당노동행위를 실행하였다는 등의 사정이 드러난 경우에는 단위 기간을 달리하는 인사고과 부여 등과 임금 지급 사이에서도 ‘계속하는 행위’가 성립할 수 있다.

부당노동행위에 대한 행정적 구제절차에서 그 심사대상은 구제신청의 대상이 된 부당노동행위를 구성하는 구체적 사실에 한정되므로, 부당노동행위에 대한 구제신청기간의 도과 여부는 근로자가 부당노동행위라고 주장하는 구체적 사실을 기준으로 판단하여야 한다(위 대법원 2011두24040 판결 등 참조). 노동위원회규칙에 의하면 사용자로부터 부당노동행위로 인하여 권리를 침해당한 근로자 또는 노동조합이 지방노동위원회에 그 구제를 신청하기 위하여 제출하는 구제신청서에는 ‘구제받고자 하는 사항’ 등을 기재하도록 되어 있다. 그러나 근로자나 노동조합이 구제받고자 하는 사항은 민사소송의 청구취지처럼 엄격하게 해석할 것은 아니고 신청의 전 취지로 보아 어떠한 구제를 구하고 있는지를 알 수 있을 정도면 된다. 노동위원회는 재량에 의하여 근로자나 노동조합이 신청하고 있는 구체적 사실에 대응하여 적절·타당하다고 인정하는 구제를 명할 수 있다. 그러므로 구제신청서에 구제의 내용이 구체적으로 특정되어 있지 않다고 하더라도 부당노동행위를 구성하는 구체적인 사실을 주장하고 있다면 그에 대한 구제도 신청하고 있는 것으로 보아야 한다(대법원 1999. 5. 11. 선고 98두9233 판결 참조).

☞ 원고 노동조합과 그 소속 조합원들인 나머지 원고들(이하 ‘원고 조합원들’)은 2019. 8. 30. ‘사용자인 참가인들이 원고 노동조합을 소수화하여 단체교섭권을 박탈하고 기업노조로 하여금 교섭대표노조 지위를 유지할 수 있도록, 원고 조합원들에 대하여 2015년부터 2018년까지 하위 인사고과를 부여하고 승격에서 탈락시킨 것은 불이익취급 및 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다’는 등의 주장을 하면서 부당노동행위 구제신청을 하였

으나(이하 ‘이 사건 구제신청’), 지방노동위원회는 구제신청기간을 도과하였다는 이유로 구제신청을 각하하였고, 중앙노동위원회도 같은 이유로 재심신청을 기각하자, 원고들은 재심판정의 취소를 청구한 사안임

☞ 원심은, 원고들이 ‘2015년부터 2019. 3. 1.까지의 하위 인사고과 부여 및 승격 누락’만을 부당노동행위로 특정하였을 뿐 임금상 불이익 자체를 부당노동행위로 특정하지 않았고, 마지막 승격 누락 통보일인 2019. 3. 1.부터 기산하면 이 사건 구제신청은 노동조합법 제82조 제2항에서 정한 제척기간을 도과하여 부적법하다고 판단하였음

☞ 대법원은 위와 같은 법리를 실시하면서, ① 참가인들은 2018년에 인사고과 부여 등을 실시하고 이를 기초로 2019년 3월부터 2020년 2월까지 임금을 지급하였고, 이러한 행위는 같은 단위 기간에 관하여 이루어진 것이므로 하나의 ‘계속하는 행위’에 해당한다고 볼 수 있고, 이 사건 구제신청은 위와 같이 임금 지급 중이던 2019. 8. 30. 제기되었으므로, 이 사건 구제신청 중 2018년의 인사고과 부여 등과 2019년의 임금상 불이익에 관한 부분은, 원고들이 이를 노동위원회 구제절차에서 부당노동행위로 주장하였다면 그 전부가 구제신청기간을 준수한 것이 되는데, ② 원고들 중 별지 2 기재 원고들은 이 사건 구제신청서의 ‘신청취지’란 기재 등을 통해 2018년의 인사고과 부여 등과 2019년의 임금 지급을 모두 부당노동행위를 구성하는 구체적인 사실로 주장하였다고 볼 수 있으므로 2018년의 인사고과 부여 등과 2019년의 임금 지급과 관련한 청구가 구제신청기간을 도과했다고 판단해서는 아니 되고, ③ 원심으로서는 2018년의 인사고과 부여 등과 2019년의 임금 지급에 관한 부분이 구제신청기간을 준수하였다는 전제에서, 2017년 이전의 인사고과 부여 등과 2018년의 인사고과 부여 등을 ‘계속하는 행위’에 해당한다고 볼 만한 특별한 사정이 있는지에 관하여 심리·판단한 다음, 이에 따라 재심판정 중 ‘계속하는 행위’로 인정되는 일련의 행위들에 관한 부분을 취소하였어야 한다고 보아, 이와 달리 판단한 원심을 파기·환송함(다만 별지 2 기재 원고들을 제외한 나머지 원고들의 경우 2019년 3월 이후에는 임금상 불이익을 받지 않았거나 이를 부당노동행위의 구체적 사실로 주장하였다고 보기 어렵고, 위 원고들이 부당노동행위로 주장한 구체적 사실은 늦어도 2018년 인사고과가 마쳐진 2019. 1. 31. 종료되어서 위 원고들의 구제신청은 구제신청기간을 도과하였다고 보아, 해당 원고들의 상고는 기각함)