



각급법원(제1,2심) 판결공보

Korean Lower Court Reports

법원도서관

2026년 4월 10일

제272호

민사

1 부산고법 2025. 12. 18. 선고 2024나53041 판결 [임금] : 상고 151

甲 대학교를 운영하고 있는 乙 학교법인이 정년트랙 전임교원을 적용 대상으로 하는 연봉제규정에서 기본급을 ‘공무원보수규정의 봉급표를 적용하여 매월 지급하는 봉급월액’이라고 정하였다가, 그 후 연봉제규정을 개정하여 일정 호봉에 도달한 정년트랙 전임교원의 연봉을 동결하는 연봉상한제를 도입하고, 기본급을 ‘단일 교원호봉표에 의거 매월 지급하는 봉급월액’으로 변경한 후 乙 법인의 보수규정에 따라 자체적인 봉급표를 기준으로 정년트랙 전임교원들에게 보수를 지급하였는데, 甲 대학교의 전임강사로 신규 임용된 후 재임용 절차를 거쳐 부교수로 재직 중인 丙 등이 종전 연봉제규정에 따라 당해 연도의 공무원보수규정 봉급표를 기준으로 기본급을 산정하여야 한다고 주장하며 乙 법인을 상대로 그 차액 상당의 미지급 임금 등의 지급을 구한 사안에서, 제반 사정을 종합하면 丙 등은 최초 임용 시점 이후 乙 법인과 연쇄적 근로관계를 유지하고 있고, 개정 연봉제규정은 근로자인 정년트랙 전임교원들에게 불리하게 변경된 취업규칙에 해당함에도 정년트랙 전임교원 과반수 등의 동의를 얻지 않아 무효이므로, 丙 등에 대하여는 종전 연봉제규정만이 적용되어 해당 연도 공무원보수규정의 봉급표에 따라 기본급(호봉)이 결정된다고 한 사례

甲 대학교를 운영하고 있는 乙 학교법인이 정년트랙 전임교원을 적용 대상으로 하는 연봉제규정에서 기본급을 ‘공무원보수규정의 봉급표를 적용하여 매월 지급하는 봉급월액’이라고 정하였다가, 그 후 연봉제규정을 개정하여 일정 호봉에 도달한 정년트랙 전임교원의 연봉을 동결하는 연봉상한제를 도입하고, 기본급을

‘단일 교원호봉표에 의거 매월 지급하는 봉급월액’으로 변경한 후 乙 법인의 보수규정에 따라 자체적인 봉급표를 기준으로 정년트랙 전임교원들에게 보수를 지급하였는데, 甲 대학교의 전임강사로 신규 임용된 후 재임용 절차를 거쳐 부교수로 재직 중인 丙 등이 종전 연봉제규정에 따라 당해 연도의 공무원보수규정 봉급표를 기준으로 기본급을 산정하여야 한다고 주장하며 乙 법인을 상대로 그 차액 상당의 미지급 임금 등의 지급을 구한 사안이다.

연쇄적 근로관계가 인정되는 경우인지는, 재임용될 무렵에 공백기간이 있었는지, 재임용 당시에 적용되는 취업규칙이 종전의 취업규칙과 다른지, 재임용 거절 사례가 어느 정도인지, 재임용 심사가 실제로 어떻게 이루어졌는지, 재임용 당시에 퇴직금이 지급되었는지, 재임용 이후에 재임용 이전의 근무기간까지 고려하여 근속수당을 지급하였는지 등을 종합하여 개별·구체적으로 판단하여야 하고, 이와 같은 연쇄적 근로관계가 인정되는 재임용 교원의 근로조건에 대하여는 취업규칙 불이익변경금지 원칙이 적용되어야 하는바, 丙 등은 신규 임용된 이후 수차례 재임용되었지만 별도의 공백기간 없이 지속적으로 임용상태를 유지하고 있는 점, 甲 대학교의 재임용 심사에서 재임용을 희망함에도 탈락한 교원은 실제로 없었고, 연구논문 영역 외에는 실질적으로 재임용 심사가 이루어지지 않은 것으로 보이는 점, 丙 등이 신규 임용된 이후 교원인사규정 중 재임용 요건, 절차 등이 실질적으로 바뀌었다고 볼 정도의 변경사항은 없는 점, 丙 등은 재임용 무렵 퇴직금을 수령하지 않았고, 재임용과 무관하게 근속기간을 산정하여 정근수당 등을 지급받은 점 등 제반 사정을 종합하면, 丙 등이 乙 법인과 임용계약을 체결하면서 약정한 임용기간은 형식에 지나지 않고 당사자들은 임용계약이 계속 반복 갱신됨으로써 丙 등의 최초 임용 시점으로부터 연쇄적 근로관계를 유지하고 있으므로, 丙 등은 임용계약상 임용기간이 만료되었다는 이유만으로 교원의 신분을 상실하지 않고, 나아가 개정 연봉제규정 중 호봉 상한 및 기본급 조정 부분은 근로자인 정년트랙 전임교원들에게 불리하게 변경된 취업규칙에 해당함에도 정년트랙 전임교원 과반수 등의 동의를 얻지 않아 무효이므로, 丙 등에 대하여는 변경 전 취업규칙인 종전 연봉제규정만이 적용되어 해당 연도 공무원보수규정의 봉급표에 따라 기본급(호봉)이 결정된다고 한 사례이다.

2 부산회법 2026. 2. 6. 선고 2026라1072 판결〔개인회생〕 : 확정 167

甲이 개인회생절차 개시를 신청하였는데 제1심법원 회생위원이 개인회생절차 개시신청 얼마 전 甲이 乙에게 돈을 송금한 행위가 부인권 행사 대상에 해당한다는 이유로 그 금액 상당을 청산가치에 반영하여 변제계획안을 수정할 것을 권고하였음에도, 甲이 이를 청산가치에 반영할 경우 현재 소득수준으로 변제액을 감

당할 수 없다고 하면서 보정권고에 불응한 사안에서, 甲이 보정권고를 불이행하며 제출한 보정서의 취지상 개인회생절차 개시 이후에도 부인권행사명령 내지 변제계획안 수정명령에 불응할 것으로 보여서 甲이 보정권고를 상당 기간 불이행한 것은 채무자 회생 및 파산에 관한 법률 제595조 제6호 내지 제7호의 사유에 해당하므로, 甲의 개인회생절차 개시신청을 기각한 제1심판단은 정당하다고 한 사례

甲이 개인회생절차 개시를 신청하였는데 제1심법원 회생위원이 개인회생절차 개시신청 얼마 전 甲이 乙에게 돈을 송금한 행위가 부인권 행사 대상에 해당한다는 이유로 그 금액 상당을 청산가치에 반영하여 변제계획안을 수정할 것을 권고하였음에도, 甲이 ‘丙의 요구로 대출 명의를 빌려준 데 따라 丙의 누나인 乙 명의 계좌로 대출금을 송금한 것’이고 이를 청산가치에 반영할 경우 현재 소득수준으로 변제액을 감당할 수 없다고 하면서 보정권고에 불응한 사안이다.

개인회생절차 개시 전에 법원 또는 회생위원이 채무자에게 부인권 행사 대상이 되는 행위가 있었음을 이유로 부인권 행사로 원상회복될 재산 또는 이를 포함한 총재산의 청산가치 이상을 변제에 추가 투입하라는 취지의 보정명령 또는 보정권고를 하였음에도 채무자가 이에 불응하여 개인회생절차 개시 이후에도 부인권행사명령 내지 변제계획안 수정명령에 불응할 것으로 보이는 경우에는 특별한 사정이 없는 한 채무자 회생 및 파산에 관한 법률(이하 ‘법’이라고 한다) 제595조 제6호에서 정한 ‘채권자 일반의 이익에 적합하지 아니한 때’ 내지 법 제595조 제7호에서 정한 ‘상당한 이유 없이 절차를 지연시키는 때’에 해당한다고 볼 것인바, 甲은 상당량의 채무를 부담하고 있었음에도 개인회생절차 개시 신청일로부터 불과 6개월 전에 대출을 받아 그 전액을 丙의 요구에 따라 乙에게 송금하였고 이는 법 제584조 제1항, 제391조 제1호 또는 제4호의 부인권 행사 대상 행위에 해당하므로, 위 금액 상당을 청산가치에 반영하여 변제계획안을 수정할 것을 권고한 회생위원의 보정권고는 정당하며, 甲이 보정권고를 불이행하며 제출한 보정서의 취지상 개인회생절차 개시 이후에도 부인권행사명령 내지 변제계획안 수정명령에 불응할 것으로 보여서 甲이 보정권고를 상당 기간 불이행한 것은 법 제595조 제6호 내지 제7호의 사유에 해당하므로, 甲의 개인회생절차 개시신청을 기각한 제1심판단은 정당하다고 한 사례이다.

- 3** 서울행법 2026. 1. 15. 선고 2025구합53599 판결 (행정심판결처분취소) : 항소 … 170
 국민권익위원회에 공익신고를 한 甲이 조사결과에 대한 이의신청을 하였으나 국민권익위원회가 기각결정을 하자, 중앙행정심판위원회에 위 기각결정의 취소를 구하는 심판청구를 하였고, 중앙행정심판위원회가 위 기각결정은 조사결과에 대

한 甲의 이의신청을 받아들이지 않기로 하였음을 알려주는 단순한 사실 또는 관념의 통지에 불과하여 甲의 법률상 지위에 직접적인 변동을 가져오는 것은 아니어서 행정심판의 대상이 되는 ‘처분’에 해당한다고 볼 수 없다는 이유로 각하결정을 한 사안에서, 위 기각결정은 항고소송의 대상이 되는 처분이라고 봄이 타당하다는 이유로, 이와 달리 본 위 재결은 위법하다고 한 사례

국민권익위원회에 공익신고를 한 甲이 조사결과에 대한 이의신청을 하였으나 국민권익위원회가 기각결정을 하자, 중앙행정심판위원회에 위 기각결정의 취소를 구하는 심판청구를 하였고, 중앙행정심판위원회가 위 기각결정은 조사결과에 대한 甲의 이의신청을 받아들이지 않기로 하였음을 알려주는 단순한 사실 또는 관념의 통지에 불과하여 甲의 법률상 지위에 직접적인 변동을 가져오는 것은 아니어서 행정심판의 대상이 되는 ‘처분’에 해당한다고 볼 수 없다는 이유로 각하결정을 한 사안이다.

공익신고자 보호법 제6조, 제9조 제3항, 제5항 내지 제9항의 문언·내용·체제 및 입법 취지 등에 비추어 공익신고자는 신고내용에 관한 조사결과 또는 수사결과를 통지받고 이에 대한 이의신청을 할 권리뿐만 아니라, 이의신청을 통해 국민권익위원회로 하여금 조사기관의 조사·수사가 충분히 이루어졌는지 다시 살피게 함으로써 조사기관 등에 재조사·재수사를 촉구할 수 있는 기회를 보장받는다고 봄이 상당한 점, 국민권익위원회가 이러한 이의신청에 대하여 기각결정을 할 경우 이는 조사기관 등에 대한 재조사·재수사의 촉구를 거부하는 것으로, 공익신고자인 甲의 이의신청을 통한 재조사·재수사의 촉구 내지 그 결과를 통지받을 공익신고자 보호법상의 권리를 제한하므로 甲의 권리·의무에 직접적으로 영향을 미친다고 볼 수 있는 점을 종합하면, 위 기각결정은 항고소송의 대상이 되는 처분이라고 봄이 타당하다는 이유로, 이와 달리 본 위 재결은 위법하다고 한 사례이다.

4 서울행법 2026. 1. 23. 선고 2025구합54046 판결〔공정대표의무위반시정재심판정 취소〕: 확정 173

전국단위 산업별 노동조합으로서 시내버스 운송사업을 영위하는 甲 주식회사에 지회를 설치하여 운영하고 있는 乙 노동조합이 교섭대표노동조합으로 甲 회사와 단체협약을 체결했는데, 甲 회사의 소수 노동조합인 丙 노동조합이 ‘시내버스 외부 광고수익금을 장학기금 및 후생복지기금으로 활용하도록 근로자의 과반수로 조직된 노동조합에 지급한다.’는 내용의 단체협약 제44조가 공정대표의무 위반이라며 노동위원회에 시정신청을 한 사안에서, 단체협약 제44조는 교섭대표 노동조합인 乙 조합에 장학기금 및 후생복지기금의 재원인 광고수익금에 관한 관리·

처분권을 독점적으로 귀속시키고 소수 노동조합에 대하여는 아무런 권한을 부여하지 않고 있으며 그러한 차별에 합리적인 이유가 없으므로, 위 단체협약 제44조는 공정대표의무에 위반된다고 한 사례

전국단위 산업별 노동조합으로서 시내버스 운송사업을 영위하는 甲 주식회사에 지회를 설치하여 운영하고 있는 乙 노동조합이 교섭대표노동조합으로 甲 회사와 단체협약을 체결했는데, 甲 회사의 소수 노동조합인 丙 노동조합이 ‘시내버스 외부 광고수익금을 장학기금 및 후생복지기금(이하 ‘장학기금 등’이라 한다)으로 활용하도록 근로자의 과반수로 조직된 노동조합에 지급한다.’는 내용의 단체협약 제44조가 노동조합 및 노동관계조정법 제29조의4 제1항에서 정한 공정대표의무 위반이라며 노동위원회에 시정신청을 한 사안이다.

단체협약과 乙 조합이 장학기금 등의 사용 및 관리를 위하여 마련한 장학회 운영세칙의 문언을 살펴보면, 단체협약 제44조는 甲 회사가 광고수익금을 乙 조합에 지급하여 그 소유권을 이전하는 것을 내용으로 하고 단순히 광고수익금의 운용권만을 부여하는 조항으로 해석되지 않으므로, 그에 따라 근로자의 과반수로 조직된 노동조합인 乙 조합이 甲 회사로부터 광고수익금 전액을 지급받아 이에 대한 관리·처분 권한을 갖게 되고, 소수 노동조합은 乙 조합이 지급받은 광고수익금의 관리·처분에 관하여 권리 주체로서 관여하는 것이 배제되는 점, 단체협약 제44조는 광고수익금을 장학기금 등으로 사용하는 과정에서 소수 노동조합의 참여를 보장하고 공동으로 의사결정을 할 수 있는 절차나 소수 노동조합이 장학기금 등의 운영 주체인 乙 조합에 의견을 제출할 수 있는 절차에 대해서는 아무런 규정이 없어 소수 노동조합은 장학기금 등의 조성 목적, 사용 기준, 집행 방식 등에 관하여 결정권이나 참여권을 부여받지 못한 채 乙 조합의 일방적인 관리·처분에 종속되는 지위에 놓이게 되는 점, 乙 조합이 장학기금 등을 운영하면서 소수 노동조합을 차별한 사실이 없더라도 사후적인 집행 결과에서 그러한 차별이 존재하지 않았다는 사정만으로 단체협약 제44조에 내포된 차별적 성격이 사라진다고 볼 수 없는 점, 효율적인 운용을 위하여 장학기금 등의 재원인 광고수익금에 관한 관리·처분 권한을 전적으로 乙 조합에 귀속시킨 것은 차별행위에 합리적인 이유가 있는 것으로 보기 어려운 점 등을 종합하면, 단체협약 제44조는 교섭대표 노동조합인 乙 조합에 장학기금 등의 재원인 광고수익금에 관한 관리·처분권을 독점적으로 귀속시키고 소수 노동조합에 대하여는 아무런 권한을 부여하지 않고 있으며, 그러한 차별에 합리적인 이유가 있다고 볼 수 없으므로, 위 단체협약 제44조는 공정대표의무에 위반된다고 한 사례이다.

5 특허법원 2025. 5. 22. 선고 2023나10693 판결 (특허권침해금지청구의소) : 확정 ... 178

이탈리아 법인인 甲 외국회사는 양말 편직 기계와 관련된 발명에 관하여 국제출원을 거쳐 대한민국에서 특허등록을 받은 특허권자이고, 중화인민공화국 법인인 乙 외국회사는 양말 편직 기계를 생산하는 회사로서, 중국의 전자상거래 플랫폼인 알리바바(Alibaba)와 중국에 서버를 둔 자신의 홈페이지에서 위 기계를 광고·판매하고 있는데, 甲 회사가 乙 회사의 위 기계는 甲 회사의 물건발명인 특허발명의 구성요소를 모두 갖추고 방법발명인 특허발명의 방법을 사용하는 물건에 해당하며, 乙 회사의 한국 소비자들에 대한 판매를 목적으로 한 위 기계의 양도 및 양도의 청약 행위는 甲 회사의 특허권을 침해한다고 주장하며 그 침해행위의 금지를 구한 사안에서, 위 분쟁은 대한민국과 실질적 관련성이 있어 대한민국 법원에 재판관할권이 인정되고 그 준거법은 대한민국 법이 되는데, 乙 회사가 위 기계를 국내의 대리점 등에 실제로 양도하였다고 볼 증거가 부족하여 위 기계에 대한 ‘양도’ 행위는 인정되지 아니하나, 乙 회사가 알리바바 플랫폼 및 자사 홈페이지에 위 기계를 게시한 행위는 대한민국에서 위 기계에 대한 실질적인 판매 유도의 기능을 수행함으로써 대한민국 내의 소비자를 직접적인 대상으로 한 것으로서, 특허발명의 물건 또는 방법에 대한 실시행위의 한 유형인 ‘양도의 청약’에 해당하여 甲 회사의 특허권을 침해하므로, 甲 회사는 특허법 제126조에 따라 乙 회사에 대하여 그 침해행위의 금지를 구할 수 있다고 한 사례

이탈리아 법인인 甲 외국회사는 양말 편직 기계와 관련된 발명에 관하여 국제출원을 거쳐 대한민국에서 특허등록을 받은 특허권자이고, 중화인민공화국(이하 ‘중국’이라 한다) 법인인 乙 외국회사는 양말 편직 기계를 생산하는 회사로서, 중국의 전자상거래 플랫폼인 알리바바(Alibaba)와 중국에 서버를 둔 자신의 홈페이지에서 위 기계를 광고·판매하고 있는데, 甲 회사가 乙 회사의 위 기계는 甲 회사의 물건발명인 특허발명의 구성요소를 모두 갖추고 방법발명인 특허발명의 방법을 사용하는 물건에 해당하며, 乙 회사의 한국 소비자들에 대한 판매를 목적으로 한 위 기계의 양도 및 양도의 청약 행위는 甲 회사의 특허권을 침해한다고 주장하며 그 침해행위의 금지를 구한 사안이다.

국제사법 제2조 제1항 및 제39조 제1항에 따라 지식재산권 침해에 관한 소는 침해의 결과가 대한민국에서 발생하거나 침해행위를 대한민국을 향하여 한 경우, 대한민국과 실질적 관련이 있어 대한민국 법원에 국제재판관할권이 인정되는데, 甲 회사는 대한민국에 등록된 특허권이 乙 회사에 의해 침해되었고, 乙 회사가 알리바바와 자사 홈페이지를 통하여 대한민국 소비자들을 대상으로 제품을 광고·판매함으로써 양도의 청약을 하였다고 주장하고 있으므로, 위 분쟁은 대한민국과

실질적 관련성이 있어 대한민국 법원에 재판관할권이 인정되고, 국제사법 제40조에 따라 지식재산권의 보호는 그 침해지법에 따르므로 그 준거법은 대한민국 법이 되는데, 乙 회사가 위 기계를 국내의 대리점 등에 실제로 양도하였다고 볼 증거가 부족하여 위 기계에 대한 ‘양도’ 행위는 인정되지 아니하나, 乙 회사가 알리바바 및 자사 홈페이지에서 한국어로 상품의 정보를 제공하는 점, 대한민국 내에서 상품의 주문과 수령이 가능한 점, 대한민국 통화(원)로 결제할 수 있는 점, 그 밖에 대한민국의 소비자에게 상품 구매와 관련된 문의 창구, 상담 등의 편의를 제공하는 점 등을 종합하여 보면, 乙 회사가 알리바바 플랫폼 및 자사 홈페이지에 위 기계를 게시한 행위는 대한민국에서 위 기계에 대한 실질적인 판매 유도의 기능을 수행함으로써 대한민국 내의 소비자를 직접적인 대상으로 한 것으로서, 특허발명의 물건 또는 방법에 대한 실시행위의 한 유형인 ‘양도의 청약’에 해당하여 甲 회사의 특허권을 침해하므로, 甲 회사는 특허법 제126조에 따라 乙 회사에 대하여 그 침해행위의 금지를 구할 수 있다고 한 사례이다.

6 **창원지법 마산지원 2025. 10. 28. 선고 2024고단529, 792 판결**〔출입국관리법위반〕 : 항소 214

거창군청 기간제 공무원이던 피고인 甲이 피고인 乙과 공모한 다음, 대한민국 거창군과 필리핀 푸라시가 계절근로 관련 MOU(업무협약)를 체결하면 필리핀 근로자들에게 계절근로(E-8) 사증이 발급되어 이들이 대한민국에 입국할 수 있는 점을 이용하여, 사실은 근로자들이 약 82만 원의 월급을 받는 내용으로 근로계약을 체결하였음에도 마치 근로자들이 MOU에 따른 195만 원의 월급을 받는 것처럼 기재된 허위 표준근로계약서를 거창군 계절근로자 담당공무원 丙에게 이메일로 전송하고, MOU에서 근로자의 자격을 푸라시 거주 농업종사근로자로 제한하고 있음에도 丁을 비롯한 푸라시민 아닌 근로자들이 마치 푸라시 거주 농업종사근로자인 것처럼 작성된 허위의 확인서를 丙에게 이메일로 전송함으로써 부정한 방법으로 필리핀 국적의 계절근로자 총 138명을 초청하는 행위를 알선하였다고 하여 출입국관리법 위반으로 기소되었는데, 피고인 乙이 丁 등 계절근로자들의 진술조서에 대한 증거능력을 부정하고 임금 등이 허위가 아니거나 농업종사확인서에 대한 허위 인식이 없었다고 주장한 사안에서, 피고인들에게 유죄를 선고한 사례

거창군청 기간제 공무원이던 피고인 甲이 피고인 乙과 공모한 다음, 대한민국 거창군과 필리핀 푸라시가 계절근로 관련 MOU(업무협약)를 체결하면 필리핀 근로자들에게 계절근로(E-8) 사증이 발급되어 이들이 대한민국에 입국할 수 있는 점을 이용하여, 사실은 근로자들이 약 82만 원의 월급을 받는 내용으로 근로계약을

체결하였음에도 마치 근로자들이 MOU에 따른 195만 원의 월급을 받는 것처럼 기재된 허위 표준근로계약을 거창군 계절근로자 담당공무원 丙에게 이메일로 전송하고, MOU에서 근로자의 자격을 푸라시 거주 농업종사근로자로 제한하고 있음에도 丁을 비롯한 푸라시민 아닌 근로자 79명이 마치 푸라시 거주 농업종사 근로자인 것처럼 작성된 허위의 확인서를 丙에게 이메일로 전송함으로써 부정한 방법으로 필리핀 국적의 계절근로자 총 138명을 초청하는 행위를 알선하였다고 하여 출입국관리법 위반으로 기소되었는데, 피고인 乙이 丁 등 계절근로자들의 진술조서에 대한 증거능력을 부정하고 임금 등이 허위가 아니거나 농업종사확인서에 대한 허위 인식이 없었다고 주장한 사안이다.

① 丁 등과 같은 계절근로자들은 체류 조건을 위반하여 경찰 조사 이후 필리핀으로 추방될 지위에 있었고, 수사관은 경찰 조사 과정에서 그들의 필리핀 현지 주소지를 파악해 두었으며, 법원은 대한민국과 필리핀 사이에 체결된 형사사법공조조약에 따라 증인 丁 등에게 증인 소환장을 송달하였으나 필리핀은 형사사법공조 요청에 따른 어떠한 회신도 하지 않아 결국 위 증인들에 대한 증인신문이 이루어지지 않았던 사정들에 비추어, 위 증인들을 공판정에 출석하도록 하기 위해 가능하고 상당한 수단을 다하였음에도 그 진술을 요할 자를 출석하게 할 수 없는 사정이 존재하는 점, 丁 등의 경찰 진술조서의 내용에 비추어 진술 내용이 구체적이고 진술이 모순되는 등 신빙성을 의심할 만한 사정이 없고 객관적인 증거와도 부합하므로, 그 진술 내용의 신용성이나 임의성을 담보할 구체적이고 외부적인 정황이 존재하는 점 등을 종합하면, 형사소송법 제314조에 따라 丁 등과 같은 계절근로자들의 진술조서에 대한 증거능력을 인정할 수 있고, ② 법무부 사증발급편람에 따르면, 계절근로 사증과 관련하여 외국인 계절근로자의 인권침해 및 불법체류 방지를 기본원칙으로 하고 국내 지방자치단체와 업무협약을 체결한 외국 지방자치단체가 추천한 외국인 등을 그 대상으로 제한하고 있으며, 사증발급인정서를 신청하기 위해서는 기초자치단체장이 표준근로계약서, 여행자보험증서, 외국인 계절근로자 관련 서류(여권 사본, 외국 지방자치단체가 작성한 출국보증 각서 등), 업무협약 사본 등을 비자포털에 첨부하여야 하는 점, 거창군과 푸라시는 계절근로 관련 MOU인 ‘농·수산업 분야 교류에 관한 협약’을 체결하였는데, 위 협약은 근로자의 자격으로 푸라시 거주 농업종사근로자를 선발대상으로 제한하고 있고, 근로조건 중 임금과 관련하여 월 1회 이상 지급하고 매년 대한민국 최저임금 이상을 적용하도록 규정한 점, 丙은 피고인 乙에게 거창군수 명의의 ‘외국인 계절근로자 사증발급신청 전 근로계약 체결 안내’ 공문과 함께 사용자 인적사항, 근로계약기간, 업무내용, 임금지급방법 등이 구체적으로 기재된 표준근

로계약서를 첨부한 이메일을 보냈는데, 표준근로계약서에는 월급이 최저임금으로 환산한 195만 원으로 명시되어 있는 점 및 丁 등과 같은 계절근로자들의 진술 내용 등 제반 사정을 종합하면, 피고인 乙이 허위의 급여나 허위의 인적사항을 제출하는 방법으로 계절근로자들 초청 알선행위를 하였음이 충분히 인정된다는 이유로, 피고인들에게 유죄를 선고한 사례이다.