

HR 브리프 · 9월 두 번째 호

차재원 노무사

<https://chanomusa.com/insights/hr-brief/issues/2026-09-second>

2026.09.15



인사노무 ONE-POINT Lesson

퇴사자의 경쟁사 이직, '경업금지약정'의 유효성

1. 개요

핵심 인재가 경쟁사로 이직하여 내부 정보나 거래처가 유출되는 것을 막기 위해 '경업금지약정'을 맺는 기업이 많습니다. 실무에서는 입사나 퇴사 시 서약서에 서명만 받으면 안전하다고 안심하지만, 실제 소송으로 이어질 경우 효력을 인정받지 못하는 경우가 많아 주의가 필요합니다.

2. 법적 해석 (직업선택의 자유와 금전적 대가)

법원은 헌법에 보장된 근로자의 '직업선택의 자유'를 매우 무겁게 봅니다. 따라서 서면 약정이 있더라도 무조건 효력이 인정되는 것은 아닙니다. 대법원은 ① 보호할 가치가 있는 명확한 영업비밀이 있는지, ② 금지 기간(통상 1년 이내)과 지역이 합리적인지, 그리고 가장 중요하게 ③ 이직을 제한하는 대신 그에 상응하는 '금전적 대가(대상조치)'를 제공했는지를 검토합니다. 아무런 보상 없이 근로자의 생계인 취업만 막는 약정은 원칙적으로 무효로 판결될 가능성이 높습니다.

3. 사업장 운영방안

제도의 실효성을 확보하려면 단순 일반 사무직이 아닌, 핵심 기술이나 중요 고객 정보를 다루는 특정 직군으로 약정 대상을 좁힐 필요가 있습니다. 서약서에는 막연히 '동종업계'라고 적기보다 금지하는 경쟁사의 범위나 업종을 구체적으로 명시해야 합니다. 가장 확실한 방어책은 재직 중 직무수당 외에 별도의 '보안수당'을 지급하거나, 퇴직 시 이직 제한에 대한 특별 위로금 등 '실질적인 금전적 보상'을 지급하여 대상조치를 충족해 두는 것입니다.

고용노동부 동향

노동부 예산 39조원...청년일자리 2.6조→3.3조원, '첫 취업' 집중 지원



내년도 고용노동부 예산안이 총 38조 9537억원으로 편성됐다. 올해 본 예산보다 1조 2776억원 늘어난 규모다. 청년의 첫 취업 지원과 노무제공자 등을 위한 사회안전망 구축, 산업재해 보상체계 강화 등에 중점을 뒀다. 다만 플랫폼노동자 등을 위한 퇴직공제·권익보호 기관인 '케이노동복지회의소'(가칭) 관련 예산과 자발적 실업시 1회에 한해 지급하는 실업급여 관련 예산은 제외됐다.

1일 국무회의에서 의결된 노동부 예산안을 보면, 청년이 처음 취업할 때까지 지원하는 사업을 신설하고 관련 예산을 편성한 점에 눈에 띈다. 노동부 관계자는 "청년 일자리 예산은 올해 2조 6천억원에서 내년 3조 3천억원으로 약 7천억원 증가했다"며 "2021년 이후 가장 큰 폭으로 증가한 수치"라고 밝혔다.

노동부는 처음 취업에 도전하는 청년에게 구직촉진수당을 지원하는 '케이(K) 유스개런티' 사업에 3793억원, 정부의 직업능력개발훈련을 수료한 뒤에도 취업하지 못한 청년에게 멘토링·커뮤니티 활동 등을 제공하는 '청년 플레이그라운드' 사업에 201억원을 편성했다. 청년에게 기업의 실무 경험과 직장 적응 기회를 제공하는 '케이(K) 뉴딜 아카데미'는 지원 대상으로 올해 1만명에서 내년 5만명으로 대폭 늘려 총 4985억원의 예산을 투입한다.

노동시장 취약계층에 대한 사회안전망도 확대한다. 10인 미만 사업장의 저임금노동자와 노무제공자에게 324억원을 투입해 산재·건강보험료를 추가 지원한다. 현행 두루누리사업은 10인 미만 사업장에 고용보험·국민연금 등 사회보험료 일부와 노무제공자의 고용보험료를 지원하는데, 지원 범위를 확대하는 것이다. 플랫폼 노동 관련 통계도 19억원을 투입해 새롭게 구축한다.

산업재해보험을 '선보장, 후정산'하는 제도도 총 436억원을 투입해 새롭게 도입한다. 노동부 관계자는 "산재보험 처리 기간이 장기화하는 경우 정부가 먼저 급여를 지원하는 사업으로 내년에 처음 시작할 것"이라고 밝혔다. 아울러 산재노동자가 일터에 복귀해 6개월 이상 고용을 유지할 때 사업주에게 지급하는 '산재노동자 복귀 지원금'의 경우, 기존엔 원 직장으로 복귀할 때만 지원했지만 내년부터 다른 직장으로 취업, 고용되는 경우에도 지원금을 지급한다. 노동부는 이를 위한 '타직장복귀지원금'에 54억원을 편성했다.

내년도 예산안에서 노무제공자의 퇴직공제와 권익보호, 복지지원 등을 수행하는 '케이(K)노동복지회의소' 관련 예산은 제외됐다. 노동부는 내년에 제도화를 우선 준비한 뒤 관련 예산을 추후 편성하겠다는 입장이다. 아울러 노동부는 당초 자발적 이직자에게 1회에 한해 구직급여를 지급하겠다는 사업을 추진했지만, 내년도 예산안에는 관련 예산이 반영되지 않았다. 노동부 관계자는 "중소기업에서 이직이 늘어나는 등 부작용이 우려된다는 지적이 있어 보완 방안을 우선 마련한 뒤 추진할 계획"이라고 밝혔다.

최저임금보다 많은 실업급여, 내년 20만원 줄인다...기간은 늘어



이르면 내년부터 권고사직, 계약기간 만료 등 비자발적으로 회사를 그만둔 노동자가 받는 구직급여(실업급여) 수급액이 매월 약 20만원 줄어드는 대신, 지급 기간은 최대 한달 반 정도 늘어난다. 실업급여가 최저임금 노동자의 임금보다 많아지는 '소득 역전' 현상을 막고, 재취업 지원도 강화하기 위해서다.

고용노동부는 1일 고용보험위원회를 열어 이런 내용을 담은 '고용보험 제도개편 방안'을 결정했다. 우선 구직급여 산정 방식이 30년 만에 달라진다. 현재는 무급휴일(통상 토요일)을 포함해 주 7일로 계산했는

데, 이를 주 6일로 바꾼다. 현재 구직급여가 주 7일로 계산되는 데다, 세금·사회보험료를 내지 않아도 되기 때문에 최저임금 노동자(주 5일+주휴수당)보다 실수령액이 많아지는 부작용이 생겼다.

개편이 확정되면, 매월 지급되던 구직급여 수급액이 줄어든다. 예컨대 구직급여를 150일(5개월) 동안 받는 수급자의 경우, 최대 지급되는 상한액(이직 전 평균임금 월 340만원 이상)에 속하면 월 204만원에서 181만원으로 23만원이 감소한다. 하한액(이직 전 평균임금 월 330만원 미만)은 198만원에서 176만원으로 22만원이 줄어든다. 다만 지급기간은 5개월에서 5.8개월로 늘어나, 총 지급액은 그대로 유지된다. 구직급여를 최대 270일 받는 수급자는 지급기간이 한달 반 정도 확대된다. 지난해 기준 구직급여 수급자는 172만명이다.

노동부는 “구직급여가 도입된 1995년엔 주 44시간 근무가 보편적이라 이에 맞춰 설계됐다”며 “2004년부터 주 40시간제가 시행된 만큼, 주 6일로 변경하는 것”이라고 설명했다. 정부는 올해 법개정을 하고, 내년부터 시행하는 것이 목표다.

구직급여 상한액 결정방식도 개편한다. 현재는 정액(일 6만8천원)으로 결정했는데, 앞으로 하한액(최저임금의 80%)의 103%로 설정할 예정이다. 최저임금 인상에 따라 하한액은 계속 오르는데 상한액이 쫓아가지 못했기 때문이다.

고용보험기금 실업급여계정에서 빠져나가던 모성보호급여(육아휴직)만을 위한 ‘일·가정 양립계정’이 2028년 생긴다. 이를 위해 내년에 노사는 실업계정 보험료율을 현행 각각 0.9%에서 0.1%포인트씩 인상(1.8%→2.0%)하고, 정부도 9천억원의 예산을 지원해 총 1조8천억원의 재원을 마련하기로 했다.

노동계는 구직급여 개편에 대한 필요성은 인정하면서도, 모성보호에선 정부 지원이 더 확대돼야 한다고 지적했다. 홍석환 민주노총 정책국장은 “모성보호급여는 100% 국가책임이다. 단계적으로 정부 50%, 노사 50%이 아니라, 노사정이 같은 몫을 분담하는 것은 유감”이라고 말했다.

노동계 동향

삼전 초기업노조, 정부 시행지침에 "'호남 반도체' 단체교섭 의제 삼을 것"



정부가 '호남 반도체 투자' 자체는 쟁의대상이 아니어서 의무적 교섭대상이 아니라는 시행지침을 내놓은 가운데, 삼성전자 초기업노조가 '호남 반도체투자를 2027년 단체교섭 의제로 삼겠다'고 밝혔다.

삼성전자 초기업노조(초기업노조)는 지난 3일 정부가 '경영성과급 등 노동쟁의 대상 시행지침'(시행지침)을 발표한 뒤 한겨레와 한 통화에서 "메가프로젝트를 2027년 단체교섭 의제로 삼겠다는 초기업노조의 방침에는 변함이 없다"며 "사업 추진 과정에서 근로조건에 영향을 미칠 사안들은 단체교섭 요구안에 반영할 것"이라고 밝혔다. 초기업노조는 지난 5월 삼성전자 경영성과급 노사협상에서 합의안 도출을 주도한 삼성전자 제1 노조다.

노동부가 내놓은 시행지침에 따르면, 공장신설·이전 등 투자 결정 자체는 의무적 교섭대상이 아니며 그에 따른 근로조건의 변동이 구체적인 방침·계획으로 확인되거나 사내 공람·공지 문서, 노사협의회 보고·협의 자료 등 객관적 자료를 통해 확인되는 경우에는 교섭대상에 해당한다. 이번 시행지침은 앞서 초기업노조가 메가프로젝트를 단체교섭 의제로 삼겠다고 밝히고 영업이익 기반 성과급을 요구한 것에 대해 이재명 대통령이 "쟁의 대상이 아닌 것 같다"며 판단 기준을 구체화하라고 노동부에 요구한 데 따른 것이다.

초기업노조는 기업이익에 연동되는 경영성과급 또한 쟁의대상이 아니라고 명시한 해석지침과 관련해 "성과급은 노사가 자율적인 협상으로 풀어가는 것이 바람직하다"며 "정부가 국내 반도체 인재의 처우 개선과 인력 확보에 더 무게를 실어주기를 바란다"고 밝혔다.

한편 삼성전자 2대 노조인 전국삼성전자노동조합(전삼노)도 4일 성명을 내고 고용노동부가 지난 3일 발표한 노동쟁의 대상 판단기준을 새로 담은 시행지침이 "노동자의 정당한 성과배분 요구를 단체교섭과 노

동쟁의 영역에서 일률적으로 배제하고 헌법이 보장한 노동3권을 행정지침으로 옥죄는 반노동적 조치"라며 철회할 것을 요구했다.

전삼노는 성과급 배분 형식과 기준도 노동자의 임금과 노동조건에 직접 영향을 미치는 점이라고 강조했다. 전삼노는 "정액이나 기본급 비율로 요구하면 교섭 대상이 되고, 영업이익 등 기업이익과 연동하면 교섭 대상이 아니라는 주장은 성과급의 실질이 아닌 요구 형식만으로 헌법상 권리 행사를 재단하는 억지"라고 비판했다. 시행지침이 사용자에게 교섭을 거부할 근거로 활용될 가능성도 우려했다. 전삼노는 "기업과 주주의 이해를 침해하지 않는 범위에서만 노동3권을 행사하라는 것은 노동3권을 사용자의 경영상 판단에 종속된 '조건부 권리'로 전락시키는 것"이라고 지적했다. 노동위원회가 이 시행지침에 따라 행정지도를 할 수 있다고 명시한 점에 대해서도 "노동조합의 요구를 행정기관이 사전에 통제하고 검열하는 행위"라며 "기업과 주주의 이해만을 대변하는 편향적 노동행정을 즉각 중단하라"고 요구했다.

경제·노동 단신

‘N% 성과급’ 교섭 제외 지침에...민주노총, 농성 돌입



민주노총이 정부가 발표한 노란봉투법(개정 노동조합 및 노동관계조정법) 시행지침 철회를 요구하며 2주간 지침폐기 요구 피켓팅 등 반대 농성에 돌입한다고 밝혔다.

민주노총은 4일 서울 중구 서울지방고용노동청 앞에서 기자회견을 열고 고용노동부가 전날 발표한 ‘경영성과급 등 노동쟁의 대상 시행지침’과 관련해 “헌법이 보장한 노동3권을 침해하고 노사자치의 원칙을 정면으로 위배하는 사용자 편향 지침”이라며 즉각 폐기를 요구했다. 그러면서 오는 7일부터 서울지방고용노동청 앞에서 시행지침 철회 요구 농성에 나서겠다고 밝혔다.

노동부의 시행지침은 영업이익 등 기업이익에 연동되는 N% 성과급 요구와 공장 신설·매각·신기술 도입 등 사업경영상 결정은 사용자가 정당한 이유 없이 교섭 요구를 거부할 수 없는 ‘의무적 교섭대상’이 아니라고 명시하고 있다. 이 시행지침은 노동위원회의 판단 기준으로도 활용된다. 민주노총은 시행지침이 헌법상 노동3권뿐 아니라 교섭 의제를 노사가 자율적으로 결정하도록 한 국제노동기구(ILO) 협약을 위반한다고도 지적했다.

‘사용자 편향이 지나치다’는 비판이 가장 크다. 시행지침은 사업경영상 결정 발표 자체는 교섭 요구 대상이 아니지만, 공장 이전·신설로 인한 정리해고·구조조정에 따른 배치전환 등의 인력운영계획이 수립 중이거나 결정된 사실이 확인 또는 공지되는 경우 등 ‘근로조건의 변동이 객관적으로 예상되는 경우’ 교섭을 요구할 수 있다고 명시했다.

이에 대해 김창광 서비스연맹 위원장은 “사업 매각 대부분은 노조를 배제한 밀실 매각이고 매각이 결정되는 날까지도 회사로부터 ‘결정된 바 없다’, ‘확인해 줄 수 없다’는 답변을 듣는 것이 현실”이라며 “노조가

매각 과정에서 고용안정과 노동조건 유지를 위해 계속 질의하고 교섭을 예고하며 매각 조건을 사전에 합의해야만 노동자의 안전이 보장된다”고 말했다. 김 위원장은 지난 1월 법원의 파산 선고 직후 노동자를 집단해고한 자동차 부품 제조 기업 우창코넥타의 사례를 들며 “우창코넥타는 애초 흑자를 내던 기업이었지만 알짜 자산을 매각한 뒤 회사가 적자로 변환했고 하루 아침에 기획 파산이 이뤄졌다”며 “기업의 합병·분할·양도·매각이 노동자의 고용 불안과 근로조건 악화를 가져오는 사례는 차고 넘치는데 정리하고 방침에 대한 객관적 확인을 해야 쟁의대상이 된다는 이재명 정부의 시행지침 발표는 이재명 정부가 친재벌 반노동 정부라는 것에 대한 확정”이라고 비판했다.

강성규 공공운수노조 부위원장은 정부가 전날 공공기관 통폐합과 지방이전 계획을 노조와 협의 없이 발표한 점을 들며 “이번 시행지침으로 공공부문 노동자들은 커다란 벽이 하나 더 생긴 것”이라고 비판했다. 강 부위원장은 “공공기관 통폐합과 지방이전 모두 노동조건에 막대한 영향을 끼치는 결정”이라며 “지금도 공공부문 노동자들은 ‘진짜 사장’인 정부와 교섭하기 어려운데 이번 지침대로라면 정부는 고사하고 (이런 결정에 대해) 소속 기관장과의 교섭도 가로막힐 위험에 놓였다”고 덧붙였다.

민주노총은 이번 시행지침이 노동특례 조항을 포함한 메가특구특별법 추진에 이어 사실상 이재명 정부의 노동 정책이 “반노동·재벌 편향”으로 기운 것을 보여준 상징적인 사안으로 봤다. 그러면서 ‘시행지침 즉각 폐기’, ‘교섭 대상 결정에 대한 개입 중단’, ‘노동위원회의 중립성 회복’, ‘정당한 쟁의권 보장’을 요구했다.

양경수 민주노총 위원장은 “시행지침 문제가 철회되지 않는다면, 이재명 정부는 메가 특구의 노동권을 훼손하는 것을 넘어서서 전방위적인 노동3권 제약을 시도하는 것으로 판단할 수밖에 없다”며 “투쟁을 통해 부당함을 알릴 것”이라고 밝혔다.

‘지방 노동감독관’ 12월부터 투입...서울 출판업, 대구 섬유업 집중감독



오는 12월부터 지방 노동감독관이 지역별 특색을 반영해 임금체불, 산업안전 등에 취약한 30인 미만 사업장을 직접 들여다보며 노동감독에 참여한다.

노동부는 10일 첫 전국노동감독협의회를 열어 이런 내용을 담은 '지방정부 노동감독체계 구축 및 실행방안'을 발표했다. 오는 12월8일부터 노동감독관 직무집행법이 시행됨에 따라 지방정부가 노동부의 노동감독 권한 일부를 위임받게 됨에 따라 구체적인 위임 방법과 내용을 정하기 위한 조치다. 그동안은 노동부가 전 사업장의 2.6%에 불과한 5만4천개 사업장만 매년 단독으로 감독함에 따라 소규모 사업장까지 점검하기에는 구조적 한계가 있다는 지적이 나왔다.

지방정부는 중앙정부와 협의 하에 사전에 협의된 30인 미만 사업장을 대상으로 산업안전법 위반, 임금체불 여부 등을 살펴 감독·수사하고 과태료를 부과할 수 있다. 이를 위해 16개 시도에 우선 120명의 지방 노동감독관이 배치된다. 지방정부 노동감독관은 시·도의 4~7급 공무원으로 노동부 장관이 정하는 교육을 이수한 자 중 시·도지사가 임명하며 인력은 점차 늘려갈 방침이다.

지방 노동감독관 제도를 효율적으로 운영하기 위해 내년부터 전국노동감독협의회와 9개 권역별 지역노동감독 협의회가 운영된다. 전국노동감독협의회를 통해 감독 권한 위임대상을 선정하고 근로기준 등 점검 기준을 통일적으로 적용하는 방안 등을 협의한다. 지역노동감독협의회는 시도가 감독할 계획 물량을 확정하면 어떤 사업장을 감독할지 후보 사업장을 결정한다.

지방 노동감독관이 감독하는 사업장은 ' 시도별 감독 계획 수립 → 지역노동감독협의회 위임 대상 검토 → 전국노동감독협의회 최종 결정' 절차를 거쳐 결정된다.

지역별로 노동부가 가진 임금체불·신고 사건 이력, 산업안전 고위험사업장 자료와 지방정부가 가진 인허가 사업장 현황, 불법건설신고 사업장 등 자료를 토대로 우선적으로 감독할 30인 미만 사업장이 추려진다. 서울은 출판업, 대구는 섬유제품 제조업, 강원·제주는 숙박업 등이 지방 노동감독관이 들여다볼 1순위

사업장으로 정해졌다.

노동부는 지방감독관이 활동할 수 있는 기반 조성을 위해, 지방 노동감독관의 자격과 임면 절차, 위임 범위 등을 담고, 세부적인 감독 기준을 담은 '지방노동감독관 직무규정'을 다음 달 제정한다. 또 오는 11월에는 노동정보시스템을 만들고, 내년에는 지방정부 전용 시스템과 점검표를 만든다. 오는 2028년에는 위임한 업무들에 대해 중앙정부가 함께 평가하는 시스템도 만들기로 했다.

판례 및 판정례 등

[단독] “작업차 사서 도급팀 전환” 대법원 “근로기준법상 노동자”



사업주가 노동자에게 작업차량을 직접 구입해 ‘외주사업자’ 형태로 일하도록 했더라도 근로기준법상 근로자로 봐야 한다는 대법원 판결이 나왔다. 외관상 도급계약을 맺고 별도의 사업자등록까지 했지만 업무 수행의 독자성과 사업경영의 독립성이 없다면 묵시적 근로계약관계가 성립한다는 취지다.

차량 구입해 사업자등록 ‘무늬만 도급팀’

13일 <매일노동뉴스> 취재에 따르면 대법원 3부(주심 이흥구 대법관)는 통신설비 설치기사 ㄱ씨가 통신설비 설치업체 사업주 ㄴ씨를 상대로 낸 퇴직금 등 청구소송 상고심에서 최근 원심 중 원고 패소 부분을 깨고 사건을 부산지법으로 돌려보냈다.

ㄱ씨는 2003년 6월부터 2021년 7월까지 약 18년간 업체에서 통신설비 설치업무를 했다. 처음에는 업체 직영팀에서 일했다. 그런데 2009년 12월부터는 사업자등록을 한 팀장 ㄴ씨가 이끄는 ‘도급팀’ 소속으로 바뀌었다.

사업주의 ‘외주화’ 계획이 도급팀을 만들게 된 배경이 됐다. 원래 업체를 운영했던 ㄴ씨 아버지는 2007년께 케이블 설치작업에 필요한 작업차량 약 30대를 마련해야 했지만 한꺼번에 구입할 자금이 부족했다. 이에 노동자들에게 직접 작업차량을 구입해 사업자등록을 하고 외주사업자 형태로 일할 것을 권유했다.

사업자등록을 한 기존 노동자가 팀장이 된 부서는 ‘도급팀’ 또는 ‘외주팀’으로 불렸고, 사업주가 구입한 차량을 이용한 팀은 ‘직영팀’이 됐다. ㄱ씨가 속한 도급팀의 팀장 ㄴ씨도 애초 업체에서 일하던 노동자였다. 하지만 사업주 지시로 ㄴ씨는 작업차량을 구입하고 2008년 사업자등록을 했다.

직영팀에서 근무하던 ㄱ씨는 2009년 12월 ㄴ씨 팀으로 옮겼다. 그런데 사업주는 2012년께 도급팀 팀장과 팀원들을 자신의 업체 소속으로 고용한다는 내용의 근로계약을 작성했다. 또 취업규칙에는 “근로자가 1년 이상 근로하고 퇴직했을 때 근속연수 1년에 대해 평균임금 30일분의 퇴직금을 지급한다”는 내용이 담겼다.

1심 근로자성 인정→2심 독립 사업자

ㄱ씨는 퇴직한 뒤에도 퇴직금을 받지 못하자 전체 근무기간에 대한 퇴직금과 미지급 임금·미사용 연차휴가수당 등 1억636만원을 지급하라며 소송을 냈다. 반면 사업주측은 “ㄱ씨는 하도급업자들에 의해 고용된 사람”이라며 맞섰다.

1심은 ㄱ씨의 손을 들어줬다. 도급팀장들이 업체 지시에 따라 작업했고 독자적인 수주활동을 하지 않은 점 등을 근거로 들었다. 재판부는 “직영팀과 도급팀 모두 업체로부터 작업지시서와 자재·장비를 받아 일했고 작업 내용에도 차이가 없었다”고 설명했다. ㄱ씨는 4대 보험에도 가입돼 있었다. 업체가 2012년부터 2021년까지 ㄱ씨 임금에서 매달 25만원씩 퇴직금 명목으로 공제한 사실도 확인됐다.

하지만 2심 판단은 달랐다. ㄱ씨가 도급팀으로 옮긴 2009년 12월부터 2021년 7월까지 기간은 근로자성을 부정했다. ㄴ씨를 ‘독립적인 사업자’로 보면서 ㄱ씨는 ㄴ씨에게 직접고용된 노동자라는 판단에서다. 2심은 ㄴ씨가 사업자등록을 했고 다른 업체에서도 상당한 매출을 올린 점을 중요하게 판단했다. 2017년 하반기부터 2021년 상반기까지 다른 업체에서 발생한 매출은 3억8천만원에 달했다. ㄴ씨가 작업량에 따라 이윤과 손실을 부담했다는 점도 독립사업자라는 판단의 근거가 됐다.

대법원 “도급팀, 독립성 갖추지 못해” 파기환송

대법원은 다시 2심을 뒤집었다. 실제 업무수행 구조를 주목했다. 대법원은 “ㄴ씨나 원고가 수행하던 작업 내용과 방법이 ㄴ씨의 사업자등록이나 근로계약서 작성 전후로 달라졌다는 사정은 찾아볼 수 없다”고 판시했다. ㄴ씨가 별도의 인적 조직과 물적 설비를 갖추지 않았고 작업에 필요한 자재도 모두 업체에서 제공받은 점도 근거로 삼았다.

대법원은 또 ㄴ씨가 다른 업체의 작업을 한 부분에 관해 “이 사건 사업체에서 할 업무가 없을 때 사업주의 양해를 얻은 경우이거나 사업주 지시에 따라 사업주 자녀가 운영하는 회사의 작업을 한 경우밖에 없다”고 지적했다. 임금 결정권도 업체에 있다고 봤다. ㄱ씨는 2012년 이후 기본급은 업체에서 직접 지급받고 나머지는 ㄴ씨에게 받았다. 하지만 월급은 업체가 정한 일당에 근무현황표의 근무일수를 곱해 산정됐다.

대법원은 결국 도급팀의 독립성을 인정할 수 없다고 결론 냈다. 재판부는 “ㄴ씨는 형식적으로는 업체와 도급계약을 체결하고 자신의 사업을 수행한 것과 같은 외관을 갖췄다”며 “그러나 ㄴ씨는 업무수행의 독자성이나 사업경영의 독립성을 갖추지 못한 채 업체의 일개 사업부서로서 기능하거나 노무대행기관의 역할을 수행했을 뿐”이라고 판시했다. 그러면서 “ㄴ씨가 독립적인 사업자로서 원고를 고용했다고 본 원심 판단에는 근로관계의 성립에 관한 법리를 오해하는 등 판결에 영향을 미친 잘못이 있다”고 지적했다.