

대법원 2024. 6. 17. 선고 중요판결 요지

민 사

2019다279344 근로자지위확인 등 (카) 파기환송

[근로자파견관계의 성립 여부가 문제된 사건]

◇근로자파견관계 성립 여부의 판단기준◇

원고용주가 어느 근로자로 하여금 제3자를 위한 업무를 수행하도록 하는 경우 그 법률 관계가 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」의 적용을 받는 근로자파견에 해당하는지는 당사자가 붙인 계약의 명칭이나 형식에 구애될 것이 아니라, 제3자가 그 근로자에 대하여 직·간접적으로 업무수행 자체에 관한 구속력 있는 지시를 하는 등 상당한 지휘·명령을 하는지, 그 근로자가 제3자 소속 근로자와 하나의 작업집단으로 구성되어 직접 공동 작업을 하는 등 제3자의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있는지, 원고용주가 작업에 투입될 근로자의 선발이나 근로자의 수, 교육 및 훈련, 작업·휴게시간, 휴가, 근무태도 점검 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사하는지, 계약의 목적이 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 확정되고 그 근로자가 맡은 업무가 제3자 소속 근로자의 업무와 구별되며 그러한 업무에 전문성·기술성이 있는지, 원고용주가 계약의 목적을 달성하기 위하여 필요한 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있는지 등의 요소를 바탕으로 그 근로관계의 실질에 따라 판단하여야 한다(대법원 2015. 2. 26. 선고 2010다106436 판결 등 참조).

☞ 피고의 자동차 연구·개발시설에서 피고와 도급 형식의 계약을 체결한 사내협력업체 소속으로 보전 업무를 수행한 원고들이 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」에 따른 근로자지위확인 등을 청구한 사안임

☞ 원심은, 피고와 원고들이 소속된 협력업체 간의 이 사건 계약에서 협력업체가 담당하는 업무의 구체적인 내용을 한정하고 있고, 이 사건 계약에서 ‘협력업체와 피고가 협의한 작업’도 도급 작업의 범위에 포함하고 있으므로 피고 소속 근로자들의 요청으로 원고들이 담당하는 업무를 계약 외의 업무로 보기도 어려운 점, 해당 시설에서 근무하는 피고 소속 근로자들은 대부분 연구원이거나 기계·설비 관리업무를 담당하는 기술직 근로자들로, 그들이 담당하는 업무는 원고들의 업무인 예방·점검 업무와 구별되는 점, 원고들이 작업을 한 뒤 피고 직원의 확인을 받은 것은 피고로부터 구속력 있는 지시를 받았다고 보기는 예

정대로 업무가 수행되었음을 확인한 정도에 불과한 점 등을 이유로 원고들과 피고 사이에 근로자파견관계가 성립되었다고 볼 수 없다고 판단하였음

☞ 대법원은 위와 같은 법리를 실시하면서, 피고가 피고의 정규직 근로자들과 협력업체 소속 근로자들이 담당해야 할 업무내용을 구분해 두기는 하였으나 실제로는 업무 범위가 명확히 구분되지 않아 공동 작업을 수행하기도 한 점, 협력업체는 피고가 정한 표준정원에 해당하는 인원만을 채용하고 근로자 배치 권한을 독자적으로 행사할 수 없었던 점, 피고가 새로 채용된 협력업체 근로자들에게 직무교육을 수개월간 직접 실시하였던 점, 원고들의 업무는 피고가 정해 둔 단순한 작업을 반복하는 것으로 전문적 기술이 요구되지 않았고, 협력업체가 업무 수행에 필요한 물적 설비도 보유하고 있지 않았던 점 등 여러 사정들을 종합하여 원고들과 피고가 근로자파견관계에 있었다고 볼 여지가 크다고 보아, 이와 달리 근로자파견관계를 부정한 원심을 파기·환송함

2020다239045 손해배상(기) (카) 상고기각

[개인정보자기결정권 및 인격권 침해를 이유로 한 손해배상청구 사건]

◇이미 공개된 개인정보를 정보주체의 동의 없이 처리한 행위의 위법 여부 및 비판적 의견 표명 행위의 위법 여부에 관한 판단기준◇

개인정보자기결정권이라는 인격적 법익을 침해·제한한다고 주장되는 행위의 내용이 이미 정보주체의 의사에 따라 공개된 개인정보를 그의 별도의 동의 없이 영리 목적으로 수집·제공하였다는 것인 경우에는, 정보처리 행위로 침해될 수 있는 정보주체의 인격적 법익과 그 행위로 보호받을 수 있는 정보처리자 등의 법적 이익이 하나의 법률관계를 둘러싸고 충돌하게 된다. 이때는 정보주체가 공적인 존재인지, 개인정보의 공공성과 공익성, 원래 공개한 대상 범위, 개인정보 처리의 목적·절차·이용형태의 상당성과 필요성, 개인정보 처리로 침해될 수 있는 이익의 성질과 내용 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여, 개인정보에 관한 인격권 보호에 의하여 얻을 수 있는 이익과 정보처리 행위로 얻을 수 있는 이익 즉 정보처리자의 '알 권리'와 이를 기반으로 한 정보수용자의 '알 권리' 및 표현의 자유, 정보처리자의 영업의 자유, 사회 전체의 경제적 효율성 등의 가치를 구체적으로 비교 형량하여 어느 쪽 이익이 더 우월한 것으로 평가할 수 있는지에 따라 정보처리 행위의 최종적인 위법성 여부를 판단하여야 한다(대법원 2016. 8. 17. 선고 2014다235080 판결 등 참조).

민주주의 국가에서는 여론의 자유로운 형성과 전달에 의하여 다수의견을 집약시켜 민주적 정치질서를 생성·유지시켜 나가야 하므로 표현의 자유, 특히 공적 관심사에 대한

표현의 자유는 중요한 헌법상 권리로서 최대한 보장되어야 한다. 다만 개인의 사적 법익도 보호되어야 하므로, 표현의 자유 보장과 인격권 보호라는 두 법익이 충돌하였을 때에는 구체적인 경우에 표현의 자유로 얻어지는 가치와 인격권의 보호에 의하여 달성되는 가치를 비교 형량하여 그 규제의 폭과 방법을 정하여야 한다.

타인에 대하여 비판적인 의견을 표명하는 것은 극히 예외적인 사정이 없는 한 위법하다고 볼 수 없다. 그러나 표현행위의 형식과 내용이 모욕적이고 경멸적인 인신공격에 해당하거나 타인의 신상에 관하여 다소간의 과장을 넘어서 사실을 왜곡하는 공표행위를 하는 등으로 인격권을 침해한 경우에는 의견 표명으로서의 한계를 벗어난 것으로서 불법행위가 될 수 있다(대법원 2018. 10. 30. 선고 2014다61654 전원합의체 판결 등 참조).

☞ 대학생 및 졸업생으로부터 대학원 교수와 연구실에 관한 정보를 입력받아 제공하는 인터넷 사이트를 운영한 피고를 상대로, 대학 교수인 원고가 위 사이트에서 제공하는 ① 교수와 연구실에 관한 정보를 입력받아 제공하는 ‘한줄평’과 ② 교수인품, 실질인건비, 논문지도력, 강의전달력, 연구실분위기 5가지 지표로 만들어져 공표되는 ‘등급점수’를 공개함으로써 인격권과 개인정보자기결정권 등이 침해되었다고 주장하면서 피고를 상대로 손해배상을 청구한 사안임

☞ 원심은, 국립대학법인 교수라는 원고의 공적인 존재로서의 지위, 개인정보의 공공성과 공익성, 피고가 정보처리로 얻은 이익과 처리절차 및 이용형태, 정보처리로 인하여 원고의 이익이 침해될 우려의 정도 등을 종합적으로 고려하면, 피고가 원고의 개인정보 등을 수집·제공한 행위는 원고의 개인정보자기결정권 등을 침해하는 위법한 행위로 평가할 수 없고, 교수 평가 결과를 제공한 행위를 두고 원고의 인격권을 위법하게 침해하였다고 볼 수는 없다고 판단하여 원고의 청구를 기각하였음

☞ 대법원은 위와 같은 법리를 실시하면서, 원고의 청구를 기각한 원심판결을 수긍하여 상고를 기각함

2020다291531 부당이득금 (라) 상고기각

[상호저축은행이 대출 및 수익분배에 관한 약정에 따라 취득한 주식에 대한 유상감자대금이 부당이득으로서 반환되어야 하는지 문제된 사건]

◇1. 회사의 권리능력을 제한하는 ‘정관상의 목적범위 내의 행위’의 의미와 판단 방법 2. 사법상 계약 기타 법률행위가 일정한 행위를 금지하는 구체적 법 규정을 위반하여 행하여진 경우에 그 법률행위가 무효인지 판단하는 기준 3. 상호저축은행의 유가증권 취득을 일정 비율로 제한하는 구 상호저축은행법 및 구 상호저축은행업 감독규정의 법적 성질(=

단속규정)◇

1. 회사의 권리능력은 회사의 설립 근거가 된 법률과 회사의 정관상 목적에 의하여 제한되나, 그 목적 범위 내의 행위는 정관에 명시된 목적 자체에 국한되는 것이 아니고 그 목적을 수행하는 데 직접 또는 간접으로 필요한 행위는 모두 포함되며, 목적 수행에 필요한지 여부도 행위의 객관적 성질에 따라 추상적으로 판단할 것이지 행위자의 주관적, 구체적 의사에 따라 판단할 것은 아니다(대법원 1999. 10. 8. 선고 98다2488 판결 등 참조).

2. 사법상 계약 기타 법률행위가 일정한 행위를 금지하는 구체적 법규정을 위반하여 행하여진 경우에 그 법률행위가 무효인지 여부는 당해 법규정이 가지는 넓은 의미에서 법률효과에 관한 문제의 일환으로, 그 법규정의 해석에 따라 정하여진다. 따라서 그 점에 관한 명문의 정함이 있다면 당연히 이에 따라야 하고, 그러한 정함이 없는 때에는 종국적으로 금지규정의 목적과 의미에 비추어 그에 반하는 법률행위의 무효 기타 효력 제한이 요구되는지를 검토하여 이를 정해야 한다(대법원 2010. 12. 23. 선고 2008다75119 판결 등 참조).

구 상호저축은행법(2010. 3. 22. 법률 제10175호로 개정되기 전의 것, 이하 '구 상호저축은행법'이라 한다) 제18조의2 제1호 및 그 위임을 받은 구 상호저축은행업 감독규정(2008. 10. 6. 금융위원회고시 제2008-27호로 개정되기 전의 것, 이하 '구 상호저축은행업 감독규정'이라 한다) 제30조 제1항 제4호는 상호저축은행으로 하여금 '비상장회사의 주식은 해당 회사 발행주식총수의 100분의 10 이내'의 한도 내에서만 매입·보유할 수 있도록 정하였다. 그런데 위 규정들은 효력규정이 아니라 단속규정으로 보아야 한다. 구체적인 이유는 다음과 같다.

1) 구 상호저축은행법 및 구 상호저축은행업 감독규정의 보유 한도를 초과한 주식 취득이 무효라는 규정이나 이를 전제로 하는 규정을 찾아볼 수 없다.

2) 구 상호저축은행법과 구 상호저축은행업 감독규정이 상호저축은행에 대하여 일정 비율을 초과하는 비상장 회사 주식의 매입·보유를 제한하는 주된 취지는 상호저축은행의 사기업에 대한 지배를 제한함과 동시에 관련 시장에서 경쟁을 보장하고 상호저축은행의 부실화를 예방하여 자본 충실화를 기하기 위한 것이다. 이러한 규정을 위반하여 사전 승인을 받지 아니한 상호저축은행의 주식 보유행위 자체가 그 사법상 효력까지도 부인하지 않으면 안 될 정도로 현저히 반사회성, 반도덕성을 지닌 것이라고 할 수 없을 뿐만 아니라, 그 행위의 사법상 효력을 부인하여야만 비로소 입법목적을 달성할 수 있다고 볼 수 없다.

3) 또한 위 규정들을 효력규정으로 보아 이에 위반한 상호저축은행의 주식 보유행위

를 일률적으로 무효라고 할 경우 담보권실행으로 인한 주식취득 등 불가피한 사정이 있는 경우에도 그 효력이 부인되어 주식거래의 안전을 해칠 우려가 있을 뿐만 아니라 상호저축은행의 부실화를 방지하고자 하는 법의 취지에 반하는 결과가 될 수 있다.

☞ 상호저축은행인 피고는 부동산 개발사업을 추진하던 회사들과 사이에 ‘피고가 사업자금을 대출하고, 금융거래구조를 입안하며, 사업 수익 1/3을 분배받기로 하는 내용’의 이 사건 합의를 하여, 이 사건 합의에 따라 부동산 지정매수인이 된 원고 회사의 주식 33.33%를 취득하고, 시행사업 완료 후 유상감자대금 명목으로 280억 원을 지급받았음. 이에 원고가, ① 주위적으로는 상호저축은행인 피고가 실질적으로 부동산개발업을 영위한 것이 ‘권리능력 범위 밖의 행위’로서 무효이고, 대출 이자 외 이익을 수취한 것이 선량한 풍속 기타 사회질서에 반한다고 주장하고, ② 예비적으로는 피고가 효력규정인 구 상호저축은행법 제18조의2를 위반하여 원고의 발행주식 총수 10%를 초과하는 지분의 주식을 취득한 것이 효력이 없다고 주장하면서 유상감자대금 280억 원 전액 또는 초과보유분 유상감자대금 약 195억 원의 반환을 청구한 사안임

☞ 원심은, ① 피고가 실질적으로 부동산 개발업을 영위하였다고 단정하기 어렵고, 이 사건 합의가 상호저축은행의 주요 업무 중 하나인 대출업무 및 금융거래 관련 업무에 부수하여 이루어진 것으로서 피고의 목적범위 내에 포함된다고 판단하고, ② 이 사건 합의의 내용이 그 자체로 선량한 풍속 기타 사회질서에 반한다거나, 불공정한 법률행위에 해당하여 무효라고 보기는 어렵고, 달리 피고에게 상대방의 공박, 경솔 또는 무경험의 상태 등을 알면서 이를 이용하려는 의사, 즉 폭리행위의 악의가 있었다고 인정하기 어렵다고 판단하고, ③ 상호저축은행의 유가증권 취득을 일정 비율로 제한하는 구 상호저축은행법 및 구 상호저축은행업 감독규정을 단속규정이라고 해석하여 원고의 발행주식 10% 초과분에 관한 피고의 주식취득이 무효라는 원고의 주장을 받아들이지 않았음

☞ 대법원은 위와 같은 법리를 실시하면서, 원고의 주위적 청구와 예비적 청구를 모두 기각한 원심판결을 수긍하여 상고를 기각함

2021다226558 회사에 관한 소송 (라) 상고기각

[사내협력업체 소속으로 CKD 품질관리업무를 담당한 근로자들의 근로자파견관계가 문제된 사건]

◇1. 피고의 협력업체 소속으로 CKD 품질관리업무를 담당한 원고들의 근로자파견관계 인정 여부(= 적극) 2. 협력업체와의 고용단절 기간 동안의 임금 또는 임금 상당 손해배상 청구가 인정되기 위한 요건 및 그 판단기준◇

1. 원고용주가 어느 근로자로 하여금 제3자를 위한 업무를 수행하도록 하는 경우 그 법률관계가 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 '파견법'이라 한다)의 적용을 받는 근로자파견에 해당하는지는 당사자가 붙인 계약의 명칭이나 형식에 구애될 것이 아니라, 제3자가 그 근로자에 대하여 직·간접적으로 업무수행 자체에 관한 구속력 있는 지시를 하는 등 상당한 지휘·명령을 하는지, 그 근로자가 제3자 소속 근로자와 하나의 작업집단으로 구성되어 직접 공동 작업을 하는 등 제3자의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있는지, 원고용주가 작업에 투입될 근로자의 선발이나 근로자의 수, 교육 및 훈련, 작업·휴게시간, 휴가, 근무태도 점검 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사하는지, 계약의 목적이 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 확정되고 그 근로자가 맡은 업무가 제3자 소속 근로자의 업무와 구별되며 그러한 업무에 전문성·기술성이 있는지, 원고용주가 계약의 목적을 달성하기 위하여 필요한 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있는지 등의 요소를 바탕으로 그 근로관계의 실질에 따라 판단하여야 한다(대법원 2015. 2. 26. 선고 2010다106436 판결 등 참조).

2. 「구 파견근로자 보호 등에 관한 법률」(2006. 12. 21. 법률 제8076호로 개정되기 전의 것, 이하 '구 파견법'이라 한다)에 따른 직접고용간주 효과 발생 후 사용사업주가 파견근로자를 현실적으로 고용하고 있지 않은 동안 파견사업주와 파견근로자 사이의 고용관계가 단절되거나 그 밖의 사유로 사용사업주에 대한 근로제공이 종료되거나 일시적으로 중단된 경우, 파견근로자는 민법 제538조 제1항에 따라 근로제공이 이루어지지 않은 것이 사용사업주의 책임 있는 사유로 인한 것임을 증명하여 사용사업주를 상대로 근로제공 중단 기간 동안 근로제공을 계속하였다면 받을 수 있었던 임금 등 상당액을 청구할 수 있다. 이때 근로제공이 이루어지지 않은 것이 사용사업주의 책임 있는 사유로 인한 것인지는 근로제공이 이루어지지 않은 구체적인 사유와 경위, 그 사유에 관한 파견근로자와 사용사업주의 태도 등을 고려하여 판단하여야 한다.

파견법에 따라 사용사업주에게 직접고용의무가 발생하였으나 사용사업주가 이를 이행하지 아니하였다면 사용사업주에 대하여 근로를 제공한 파견근로자는 사용사업주를 상대로 직접고용관계가 성립할 때까지의 임금 등 상당의 손해배상을 청구할 수 있고, 직접고용의무 발생 후 사용사업주에 대한 근로제공이 이루어지지 않은 경우에도 파견근로자는 근로의 미제공이 사용사업주의 직접고용의무 불이행으로 인한 것임을 증명하여 해당 기간 동안 계속 근로를 제공하였다면 받을 수 있었던 임금 등 상당의 손해배상을 청구할 수 있다. 이때 파견근로자가 근로를 제공하지 않은 것이 사용사업주의 직접고용의무 불이행으로 인한 것인지는 앞서 본 직접고용간주의 경우에 사용사업주의 책임 있는 사유로

인한 것인지를 판단할 때와 동일한 기준으로 판단하여야 한다(대법원 2024. 3. 12. 선고 2019다223303, 223310 판결 참조).

☞ 피고의 협력업체에 소속되어 CKD 품질관리업무(피고의 부품협력사들이 생산한 반조립 상태의 수출용 자동차 모듈 및 부품의 품질을 검사하는 업무)를 담당한 원고들이 피고와 근로자파견관계에 있었다고 주장하면서 피고에게 임금 등을 청구한 사안임

☞ 원심은, ① 피고가 원고들을 비롯한 협력업체 소속 근로자들의 CKD 품질관리업무 수행 전반에 관하여 직·간접적인 지휘, 명령을 하였고, 원고들이 피고 소속 근로자와 하나의 작업집단으로 구성되어 피고의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있는 점, 피고가 작업배치권을 행사하고 업무관련교육을 실시한 점, 협력업체들이 별다른 전문성, 기술성을 갖추지 못하였고 업무 수행에 필요한 물적 설비 역시 보유하지 않고 있던 점을 들어 근로자파견관계를 인정하고, ② 원고들과 협력업체 사이에서 발생한 사정을 들어 직접고용간주 효과 또는 피고의 직접고용의무가 소멸한다고 볼 수 없음을 전제로 협력업체에 대한 사직이 사용사업주의 책임 있는 사유 등으로 인한 부득이한 사직이라고 보아 임금 등의 지급을 명하였음

☞ 대법원은 위와 같은 법리를 실시하면서, 원고들의 청구를 인용한 원심판결을 수긍하여 상고를 기각함

형 사

2019도3402 개인정보보호법위반(일부 예비적 죄명: 정보통신망이용촉진및정보보호 등에관한법률위반) (카) 상고기각

[정보주체의 동의 없이 유통되는 개인정보를 매입하는 행위가 「개인정보 보호법」 제72조 제2호 전단의 ‘거짓이나 그 밖의 부정한 수단이나 방법으로 개인정보를 취득한 행위’에 해당하는지 여부가 문제된 사건]

◇1. 「개인정보 보호법」 제72조 제2호 전단의 ‘거짓이나 그 밖의 부정한 수단이나 방법으로 개인정보를 취득한 행위’ 및 후단의 ‘그 사정을 알면서도 영리 또는 부정한 목적으로 개인정보를 제공받은 자’의 의미◇

구 「개인정보 보호법」(2020. 2. 4. 법률 제16930호로 개정되기 전의 것, 이하 ‘구 개인정보 보호법’이라 한다) 제59조 제1호는 ‘개인정보를 처리하거나 처리하였던 자는 거짓이나 그 밖의 부정한 수단이나 방법으로 개인정보를 취득하거나 개인정보 처리에 관한 동의를 받는 행위를 하여서는 아니 된다.’고 규정하고, 제72조 제2호는 ‘제59조 제1호를 위반하여

거짓이나 그 밖의 부정한 수단이나 방법으로 개인정보를 취득하거나 개인정보 처리에 관한 동의를 받는 행위를 한 자 및 그 사정을 알면서도 영리 또는 부정한 목적으로 개인정보를 제공받은 자'를 처벌하고 있다.

구 개인정보 보호법 제72조 제2호 전단에서 규정한 '거짓이나 그 밖의 부정한 수단이나 방법'이란 개인정보를 취득하거나 그 처리에 관한 동의를 받기 위하여 사용하는 위계 기타 사회통념상 부정한 방법이라고 인정되는 일체의 행위를 말한다(대법원 2017. 4. 7. 선고 2016도13263 판결 등 참조). 그 중 개인정보 취득 과정에서 사용하는 '거짓이나 그 밖의 부정한 수단이나 방법'에는 정보주체나 개인정보 보유자의 의사결정에 영향을 미칠 수 있는 적극적 또는 소극적 행위는 물론 해킹과 같이 정보주체 등의 의사결정과 무관하게 그 자체로 위계 기타 사회통념상 부정한 방법이라고 인정되는 행위도 포함된다.

한편, 구 개인정보 보호법 제72조 제2호가 전단과 후단에서 '취득한 자'와 '제공받은 자'를 구별하여 정하고 있으므로 개인정보가 정보주체의 동의 등에 기하지 아니한 채 유통되고 있는 사정을 알면서 개인정보를 제공받은 것만으로는 구 개인정보 보호법 제72조 제2호 전단의 '거짓이나 그 밖의 부정한 수단이나 방법'을 사용하여 개인정보를 취득하였다고 보기는 어렵다. 다만 개인정보를 제공받은 사람이 '개인정보를 처리하거나 처리하였던 자가 거짓이나 그 밖의 부정한 수단이나 방법을 사용하여 개인정보를 취득하거나 개인정보 처리에 관한 동의를 받았다는 사정'을 알면서도 영리 또는 부정한 목적으로 개인정보를 제공받은 경우에는 구 개인정보 보호법 제72조 제2호 후단에 해당될 수 있다.

☞ 텔레마케팅 업무 등에 종사하는 피고인들이 개인정보판매상으로부터 대량의 개인정보를 유상으로 매입하였다는 개인정보 보호법 위반 등으로 기소된 사안임

☞ 원심은, 구 개인정보 보호법 제72조 제2호는 개인정보를 처리하거나 처리하였던 자가 '정보주체'로부터 개인정보를 취득하거나 그 처리에 관한 동의를 받는 과정에서 거짓이나 그 밖의 부정한 수단이나 방법을 사용한 경우를 처벌하는 규정이므로, 행위자가 정보주체로부터 개인정보를 취득하거나 그 처리에 관한 동의를 받은 사실 자체가 없는 경우에는 위 조항에 의하여 처벌할 수 없다고 보아, 이 부분 공소사실을 무죄로 판단하였음

☞ 대법원은 위와 같은 법리를 실시하면서, 개인정보 취득 과정에서 사용하는 '거짓이나 그 밖의 부정한 수단이나 방법'에는 정보주체 등의 의사결정과 무관하게 그 자체로 위계 기타 사회통념상 부정한 방법이라고 인정되는 행위도 포함하므로 원심이 정보주체로부터 개인정보를 취득하거나 그 처리에 관한 동의를 받은 사실을 인정할 증거가 없다는 이유만으로 구 개인정보 보호법 제72조 제2호의 죄가 성립하지 않는다고 본 것은 잘못이나, 피고인들이 정보판매상으로부터 대량의 개인정보를 그 출처를 확인하지 않은 채 매수한

사실만으로는 구 개인정보 보호법 제72조 제2호 전단에서 정한 ‘거짓 그 밖의 부정한 수단이나 방법으로 개인정보를 취득’하였다고 보기 어렵고, 피고인들이 개인정보의 출처나 그 유통 경위를 알지 못하였다면 매입한 개인정보가 그 전 단계에서 ‘개인정보를 처리하거나 처리하였던 자가 거짓이나 그 밖의 부정한 수단이나 방법을 사용하여 취득한 개인정보이거나 그와 같은 방법을 사용하여 개인정보 처리에 관한 동의를 받은 개인정보’인 사정을 알았다고 볼 수도 없으므로, 피고인들의 행위는 구 개인정보 보호법 제72조 제2호 전단 내지 후단에 해당하지 않아 원심의 위와 같은 잘못은 판결에 영향이 없다고 보아, 원심의 결론을 수긍하여 상고를 기각함

특 별

2021두35346 종합소득세부과처분취소 (카) 파기환송

[사외유출금을 법인에 반환한 것이 귀속자의 종합소득세에 관한 후발적 경정청구사유가 되는지 여부가 문제된 사건]

◇실질적 경영자와 공모하여 법인의 자금을 횡령한 귀속자가 형사재판에 과정에서 그 횡령금 상당액을 피해법인에 지급한 것이 소득처분으로 성립한 소득세 납세의무에 관한 후발적 경정청구사유가 되는지 여부(소극)◇

구 국세기본법(2022. 12. 31. 법률 제19189호로 개정되기 전의 것, 이하 같다) 제45조의2 제2항은 납세자가 후발적 경정청구를 할 수 있는 사유로 제1호부터 제4호로 ‘최초의 신고·결정 또는 경정에서 과세표준 및 세액의 계산 근거가 된 거래 또는 행위 등이 그에 관한 소송에 대한 판결에 의하여 다른 것으로 확정되었을 때’(제1호) 등을 규정한 다음, 제5호에서 ‘제1호부터 제4호까지와 유사한 사유로서 대통령령으로 정하는 사유가 해당 국세의 법정신고기한이 지난 후에 발생하였을 때’를 규정하고 있다. 그리고 그 위임에 따른 구 국세기본법 시행령(2017. 2. 7. 대통령령 제27833호로 개정되기 전의 것) 제25조의2는 “법 제45조의2 제2항 제5호에서 ‘대통령령으로 정하는 사유’란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.”라고 규정하면서, 제1호부터 제3호로 ‘최초의 신고·결정 또는 경정을 할 때 과세표준 및 세액의 계산 근거가 된 거래 또는 행위 등의 효력과 관계되는 계약이 해제권의 행사에 의하여 해제되거나 해당 계약의 성립 후 발생한 부득이한 사유로 해제되거나 취소된 경우’(제2호) 등을 규정하는 한편, 제4호에서 ‘그 밖에 제1호부터 제3호까지의 규정에 준하는 사유가 있는 경우’를 들고 있다.

위 각 규정의 내용, 체계 및 취지, 특히 입법자는 납세자의 권리구제를 확대하기 위하

여 후발적 경정청구제도를 마련하면서도, 조세법률관계의 안정성을 확보하기 위하여 법령에서 열거한 일정한 후발적 사유로 말미암아 과세표준 및 세액의 산정기초에 변동이 생긴 경우로 후발적 경정청구사유를 제한하고 있는 점 등에 비추어 보면, 법인의 실질적 경영자와 공모하여 법인의 자금을 횡령한 경우, 과세관청이 횡령금 상당액이 사외에 유출되었다고 보아 소득처분을 하여 그 귀속자에게 소득세 납세의무가 성립한 이상, 사후에 그 귀속자가 형사재판에 이르러 해당 횡령금 상당액을 피해법인에 지급하였다고 하더라도, 이는 특별한 사정이 없는 한 구 국세기본법 제45조의2 제2항 등의 후발적 경정청구사유에 해당하지 않는다고 봄이 상당하다.

☞ 원고가 그 부친이 실질적으로 지배·경영한 회사들로부터 상표권 사용료 명목으로 돈을 인출하여 횡령한 것과 관련하여 소득처분(기타소득)에 의해 소득세 납세의무가 성립하였는데, 관련 형사재판 진행 중 그 횡령금 상당액을 피해 회사들에 지급한 후 대법원 2014두5514 전원합의체 판결(뇌물 등 위법소득에 있어 몰수·추징이 후발적 경정청구사유가 된다고 본 판결)의 법리를 원용하여 그러한 횡령금 상당액의 지급이 소득세 납세의무에 관한 후발적 경정청구사유가 된다고 주장하면서 피고를 상대로 종합소득세부과처분의 취소를 청구한 사안임

☞ 원심은, 원고가 횡령금을 피해 회사들에 지급한 것이 구 국세기본법 제45조의2 제2항 등이 정한 후발적 경정청구사유에 해당한다는 전제에서, 이 사건 처분이 위법하다고 판단하였음

☞ 대법원은 위와 같은 법리를 실시하면서, 횡령금의 경우 원칙적으로 국가에 의한 몰수·추징의 대상이 되지 않고, 그 반환 여부 또는 반환을 위한 구제절차의 진행 여부 등이 귀속자나 피해법인 등 당사자의 의사에 크게 좌우되는 점, 실질적 경영자가 가담하여 사외유출한 횡령금의 경우 피해법인이 자발적으로 그 반환을 구할 가능성을 상정하기 어려워 그 소득에 경제적 이익의 상실가능성이 내재되어 있다고 단정할 수 없는 점, 형사재판에서 피해법인에 횡령금 상당액을 지급하는 하는 것은 위법소득으로 인한 경제적 이익을 포기하는 대신 양형상의 이익이라는 무형의 이익을 얻기 위한 행위로서, 위법소득에 내재된 경제적 이익의 상실가능성이 현실화되어 그 소득이 종국적으로 실현되지 않은 경우에 해당한다고 보기 어려운 점 등을 근거로, 횡령금 상당액의 지급이 후발적 경정청구사유에 해당하지 않는다고 보아, 이와 달리 판단한 원심을 파기·환송함

2021두49772 교원소청심사위원회 결정 취소 청구 (카) 상고기각

[재임용 거부가 적법하다고 본 소청심사 결정의 취소를 구한 사건]

◇1. 재임용 심사를 거친 사립대학 교원과 학교법인 사이의 재임용계약 체결이 계약 내용에 관한 의사의 불일치로 말미암아 무산된 경우, 재임용계약의 무산이 교원소청심사의 대상인 재임용거부에 해당하는지 여부(적극) 2. 학교법인이 기존 취업규칙이 적용되는 교원에게 변경된 취업규칙의 적용에 동의하여야만 재임용계약을 체결할 수 있다는 조건을 제시한 경우, 해당 교원이 조건에 동의하지 않음을 이유로 한 재임용거부가 재량권 일탈·남용에 해당하는지 여부(적극)◇

기간을 정하여 임용된 사립대학 교원은 교원으로서의 능력과 자질에 관하여 합리적인 기준에 의한 공정한 심사를 받아 위 기준에 부합하면 특별한 사정이 없는 한 재임용되리라는 기대를 가지고 재임용 여부에 관하여 합리적인 기준에 의한 공정한 심사를 요구할 권리가 있다(대법원 2023. 10. 26. 선고 2018두55272 판결 등 참조).

한편 재임용 심사를 거친 사립대학 교원과 학교법인 사이의 재임용계약 체결이 서로간의 계약 내용에 관한 의사의 불일치로 말미암아 무산되었다고, 교원이 재임용을 원하고 있었던 이상 이러한 재임용계약의 무산은 실질적으로 학교법인의 재임용거부처분에 해당한다고 보아야 한다. 또한 학교법인의 교원 재임용행위는 원칙적으로 재량행위에 속하지만, 그 재임용거부처분에 재량권을 일탈·남용한 위법이 있는 경우에는 사법통제의 대상이 된다(대법원 2009. 10. 29. 선고 2008두12092 판결 등 참조).

☞ 학교법인인 피고보조참가인(이하 ‘참가인’이라 함)은 재임용심사를 거쳐 참가인이 설립하여 운영하던 대학의 교수인 원고에게 재임용결정을 통보하였으나, 계약 체결 과정에서 원고가 성과급 연봉제를 적용하는 것에 동의하지 않는다는 이유로 재임용계약 갱신 거절 통보를 하였음. 이에 원고가 성과급 연봉제에 관하여 교원 과반의 동의를 받지 않아 이를 내용으로 하는 교직원보수규정(취업규칙)은 무효이므로, 재임용거부가 위법하다고 주장하면서 교원소청심사를 청구하자, 교원소청심사위원회인 피고가 근로조건에 관한 의사 불일치로 인해 원고와 참가인 사이의 재임용계약이 결렬되었을 뿐이라는 이유로 소청심사 청구를 기각하였는데, 원고는 피고를 상대로 그 소청심사 결정의 취소를 청구한 사안임

☞ 원심은 기간제 근로자의 갱신기대권 법리를 적용하여, 참가인이 재임용결정을 통보함으로써 원고에게 갱신기대권이 발생하였고, 참가인의 갱신 거절 통보는 합리적 이유가 없어 위법하므로 재임용거부는 재량권을 일탈·남용하여 위법하다고 판단하였음

☞ 대법원은 위와 같은 법리를 실시하면서, ① 참가인의 갱신 거절 통보는 재임용거부처분에 해당하고, ② 참가인이 원고의 동의 없이는 임용관계에 적용될 수 없는 개정 교직원보수규정에 대하여 원고가 그 적용을 거부했다는 이유만으로 원고와 사이에 재임용계

약의 체결을 거절한 것은 현저히 부당하므로, 참가인의 재임용거부행위는 재량권을 일탈·남용한 것으로 위법하다고 보아, 이 사건 소청심사 결정이 위법하다고 판단한 원심의 결론을 수긍하여 상고를 기각함