



소민안

한국공인노무사회
지역수호위원회 부회장

1. 퇴직금 지급요청을 한 행정사가 행정사법으로 위반으로 처벌된 판결이 나온다

2023. 6. 27. 대구지방법원은 의뢰인의 퇴직금 지급요청을 하는 공문 등을 사업장에 보낸 행정사에 대해 행정사법 제22조(금지행위) 제3호인 ‘행정사의 업무 범위를 벗어나서 타인의 소송이나 그 밖의 권리관계분쟁 또는 민원사무처리과정에 개입하는 행위’를 했다고 봐 벌금 100만 원을 선고했다(대구지방법원 2023. 6. 27. 선고 2022고정1010 판결).

행정사는 권리관계분쟁에 개입할 수 없다는 판결의 시사점

이 사건은 행정사가 임금체불 사건을 수행하면서 사업장에 내용증명으로 지급요청을 하는 등 공인노무사 직무를 38건이나 수행해 공인노무사법, 변호사법 위반으로 처벌받은 2021. 1. 13. 선고 2020고단4087 판결 사건과 비슷한 사건이라고 볼 수 있다.

이 행정사들과 유사한 행위를 해서 공인노무사법, 변호사법, 행정사법 위반으로 기소돼 약식명령을 받은 행정사들이 다수 있는데 판결로 나온 것은 이번이 두 번째다.

2. 피고인 행정사의 행정사법 처벌의 의미

이번 사건의 판결문에서는 피고인 행정사가 퇴직금 지급요청 공문을 작성해 사업장에 전송하는 행위를 행정사의 업무범위를 벗어나 권리관계분쟁에 개입한 행위로 보고 행정사법 위반이라고 판단했다.

피고인 행정사 측에서는 행정사법 제2조 제1항 제2호 ‘권리의무 및 사실증명에 대한 서류 작성’이라고 주장했으나, 재판부는 공문에 ①행정사 사무소의 인장이 날인된

점, ②피고인 행정사의 전화번호, 주소, 팩스번호가 기재된 점, ③완납 시 합의종결 됐고 답변이 없거나 지급하지 않을 경우 법대로 처리한다고 명시한 점, ④협상이 종결된 후 피고인 행정사 책임으로 중재 약속을 드린다는 것을 명시한 점에서 행정사의 업무범위를 넘어섰다고 판단했다.

판결 내용은 행정사의 업무범위를 살펴보면 지극히 당연한 논리라고 볼 수 있다. 행정사가 자신의 이름을 드러내 권리관계분쟁에 개입하거나 어떠한 형태로든 타인 간 권리관계분쟁에 개입할 경우 처벌가능성이 높다는 것을 다시 한 번 확인시켜준 판결이라고 볼 수 있다. 행정사들 입장에서도 어디부터 어디까지 업무를 할 수 있는지에 대해 숙고해야 할 판결이라고 볼 수 있다.

3. 변호사법, 공인노무사법 위반 무죄의 의미와 비판적 견해

다만, 이번 판결에서는 검사의 공소사실과 달리 변호사법, 공인노무사법 위반에 대해서는 무죄가 선고됐다.

먼저 변호사가 아닌 자의 법률사무 취급 등의 취급을 금지하는 변호사법 제109조(벌칙)는 범죄 구성요건으로 ‘금품·향응 또는 그 밖의 이익을 받거나 받을 것을 약속하고’라고 규정하고 있다.

쉽게 얘기하면 변호사 아닌 자가 변호사 업무를 수행해 돈을 받으면 처벌받는 것이고, 반대로 돈을 안 받으면 처벌받지 않는다. 피고인 행정사는 증인까지 동원하며 본인인 수행한 퇴직금 지급요청에 대해서는 대가성을 부인했고 같은 의뢰인의 산재신청을 하면서 받은 대가라고 주장했다. 그래서 변호사법 위반은 무죄가 선고됐다.

다음으로 공인노무사 아닌 자의 공인노무사 업무 수행을 금지하는 공인노무사법 제27조(업무의 제한 등) 제1항은 ‘업’으로 할 것을 범죄 구성요건으로 하고 있다. 그런

데 피고인 행정사의 행위가 대가성이 부인되는 점에서 재판부는 ‘업’으로 한 것으로 보기 어렵다는 판단을 한 것으로 보인다.

그런데 판결내용상 문제가 되는 부분은 공인노무사법 제2조(직무의 범위) 제1항 제1호의 ‘관계기관’의 범위이다. 검사는 피고인의 행위를 공인노무사법 제2조(직무의 범위) 제1항 제1호 ‘노동관계법령에 따라 관계 기관에 행하는 권리 구제 등의 대행·대리’를 했다고 보고 공인노무사법 위반으로 기소했으나, 재판부는 피고인이 공문을 보낸 사기업체가 관계기관에 해당되지 않는다고 보아 무죄를 선고했다.

4. 공인노무사법상 관계기관 범위 판단에 대한 판결의 문제점

사실 필자도 공인노무사법상 관계기관의 범위에 대해 의문을 가지고 있긴 했다.

공인노무사법상 관계기관의 범위에 대해 서울중앙지방법원 2015. 4. 17. 선고 2015노705 판결은 “공인노무사의 직무범위는 당초 ‘행정기관에 대하여..’에서 ‘관계기관에 대하여..’로 변경됐는데 ‘관계기관’이 ‘행정기관’보다 확대된 개념임은 문언상 명백하다”고 판단했다. 해당 판결은 비록 대법원에서 파기환송 됐으나 관계기관이 행정기관보다 확대된 개념인 것이라는 법리까지 파기환송된 것은 아니다.

관계기관(關係機關)은 관계나 관련이 있는 기관이라고 정의하고 있다. 일반적으로 공적업무를 수행하는 기관으로 통칭되나 꼭 그런 것은 아니다. 사기업 등도 관계기관에 포섭해 쓰는 경우가 많다. 더 쪼개서 기관(機關)은 ‘법인 기타 단체의 의사 결정이나 그 실행에 참여하는 지위에 있고, 그 행위가 법인이나 단체의 행위로 여겨지는 개인 또는 집단’이라고 정의하고 있다. 기관에 법인이나 개

인도 해당된다는 것이다. 그렇다면 관계기관은 관계가 있는 법인이나 개인으로 볼 수 있다. 개인도 포함되는 이상 꼭 공적기관에 한정할 것은 아니라고 본다.

아울러 관공서나 일반 행정기관을 제외한 공공기관이 관계기관에 포함되는 이상 공인노무사 직무수행 범위에서 사기업체를 제외할 이유가 없다. 사기업체를 제외한다면 오히려 축소해석에 해당될 수 있다. 그래서 재판부가 관계기관의 범위에 사기업체까지 포함한 것은 구성요건의 범위를 확장해석한 것이라고 판단한 부분은 아쉽다. 공인노무사 직무에 대해서 정확히 이해를 하지 못하고 내린 판결인 점에서 문제가 있다.

이번 판결의 또 다른 문제점은 피고인 행정사의 행위가 공인노무사 다른 직무에 중복되거나 경합된 점이 있는지 판단하지 않는 점이다. 이 부분은 공소사실에도 없기도 하지만, 피고인이 퇴직금 지급요청에 대한 공문을 작성하고 퇴직금 및 연차유급휴가 미사용수당 계산과정

을 자세히 실시한 부분은 법률관계문서를 작성한 것과 동시에 공인노무사법 제2조(직무의 범위) 제1항 제2호의 '노동관계법령에 따른 서류의 작성과 확인' 행위를 한 것으로도 볼 수 있다. 따라서 피고인 행정사의 행위가 설사 공인노무사법 제2조(직무의 범위) 제1항 제1호에 해당하지 않는다고 해도 공인노무사법 제2조(직무의 범위) 제1항 제2호에는 해당된다고 볼 수 있는 것이다.

그리고 설사 관계기관에 사기업체가 포함되지 않는다고 해도 공인노무사는 임금, 퇴직금 체불진정 사건을 수행하면서 관계기관인 노동청에 진정서를 작성해 제출하고 진술대리를 할 수 있다. 그 과정에서 공인노무사는 대리권이 있기 때문에 당연히 사업장에 접촉해 미지급된 임금과 퇴직금을 고지하고 의뢰인이 미지급된 임금과 퇴직금을 받을 수 있도록 권리구제 대리행위를 할 수 있다.

따라서 사업장에 공인노무사가 미지급 임금과 퇴직금을 고지하고 지급요청을 하는 행위는 노동청 임금 및 퇴



직급 진정사건의 업무범위에 포함되는 행위라고 볼 수 있는 점에서 피고인 행정사는 공인노무사법 제2조(직무의 범위) 제1항의 업무를 수행한 것으로 볼 수 있는 것이다. 이와 같은 이유로 공인노무사법 위반은 무죄라고 판시한 재판부의 판단은 아쉽다. 현재 이 사건은 검사 측에서 항소해 2심이 진행 중이다.

5. 판결의 시사점

이번 판결에서 피고인 행정사가 권리관계분쟁에 개입해 행정사법 위반으로 벌금 100만 원을 선고받았는데, 행정사법 제36조(벌칙) 제2항 제3호의 형량의 최고한도를 선고한 점에서 의미가 있다.

이는 피고인 행정사의 행위를 가볍게 보지 않는 것이며, 행정사는 법률사무를 수행해서는 안 된다는 재판부의 엄중한 판단이라고 볼 수 있다. 필자가 계속해 지적했듯이 행정사법 제22조(금지행위) 제3호를 위반해 행정사가 권리관계분쟁이나 민원사무처리과정에 개입할 경우 벌금 100만 원이 아닌 징역형으로 형량이 상향되도록 행정사법이 조속히 개정돼야 한다.

행정사 입장에서든 의견진술권 등을 통해 타 자격사의 업무를 침해하면서 행정사의 업무범위를 무리하게 확장하는 것보다 자정작용을 위해 필자 의견대로 행정사법 제22조(금지행위) 제3호의 처벌규정을 스스로 상향하는 개정안을 발의하는 것이 행정사 제도에 대한 대국민 신뢰도를 높이는 지름길이다.

필자는 이번 판결에서 피고인 행정사가 퇴직금 지급요청을 한 것은 대가를 받지 않았다고 하고 대신에 같은 의뢰인에 대해 산재신청한 대가로 받은 것이라고 주장한 점을 주목하고 있다.

판결문의 내용을 살펴보면 피고인 행정사가 산재신청의 단순서류 작성을 넘어서 의뢰인의 산재신청에 사실상

대리로 관여한 것으로 보이는데 변호사법, 공인노무사법, 행정사법 위반 소지가 있다고 볼 수 있다. 현재 이 사건은 보완수사 명령이 떨어져서 경찰에서 재수사 중인데 피고인 행정사가 산재신청 업무를 한 것도 처벌받게 되면 되로 주고 말로 받거나 언 발에 오줌 누기 상황이 나타나게 되는 것이다.

어쨌든 이번 판결은 행정사의 행위에 대해 또다시 재판부에서 경종을 울린 판결이라고 볼 수 있다. 공인노무사법, 변호사법, 행정사법 위반을 동시에 경합해 나온 판결이 아닌 점에서 아쉬우나 그만큼 3법 위반의 구성요건을 동시에 충족하기도 어렵기도 하다.

그리고 이번 판결의 의의로 피고인 행정사의 행위가 변호사법, 공인노무사법 위반행위가 아님에도 불구하고 행정사법 위반이라고 판단했고 각각 범위반 사실에 대한 구성요건을 독립적으로 판단했다는 점이다.

이러한 재판부의 판단은 행정사가 타 자격사 업무를 수행해 어떻게든 처벌받으면 된다는 필자의 주장과 부합하는 점에서 의미가 있다. 즉, 행정사는 어떠한 형태의 논리를 들이대도 공인노무사법, 변호사법, 행정사법 세 가지 올라미를 모두 다 빠져나갈 수는 없다는 점을 시사한 판결로 볼 수 있다. 행정사의 직역침해가 종식되는 그 날이 어서 오길 바란다. **노법**

