

## 이슈판례 1

### “사내생산 도급에서 원청과 비혼재작업 했어도 원청지휘 받았다면 불법파견”

대법 2013. 2. 28. 선고 2011도34 판결

대법원은 2013. 2. 28. GM대우자동차의 파견근로자보호 등에 관한 법률 위반 혐의로 재판에 넘겨진 GM대우의 전 사장과 같은 혐의로 재판을 받은 협력업체 대표 6명에게 유죄를 인정하여 벌금을 선고한 원심을 확정했다. 대법원은 GM대우와 협력업체가 형식적으로는 도급계약을 체결했지만 실제로 협력업체 근로자들은 GM대우 사업장에 파견돼 GM대우의 지휘·명령 아래 근로를 제공하는 근로자파견 관계에 있었다고 판단했다. GM대우는 2003년 12월부터 13개월 동안 협력업체 6곳으로부터 근로자 843명을 불법으로 파견받은 혐의로 지난 2006년 12월 약식 기소돼 정식재판을 청구했다. 1심 재판부는 “GM대우와 협력업체 사이에 일부 종속적인 관계가 인정되지만 전체적인 근로관계를 종합해 보면 불법파견이 아닌 도급계약 관계로 판단된다”며 무죄를 선고했으나, 2심은 협력업체 소속 근로자가 일의 완성이란 도급의 성격보다는 노동력 제공을 한 측면이 더 크다며 유죄를 선고한 바 있다.

#### ■ 요지

##### 1. 협력업체들과 체결한 ‘도급계약’이 진정한 도급계약관계에 해당하는지

GM대우는, 협력업체 근로자들이 GM대우 창원공장 내의 자동차 생산작업에 배치된 방식 및 내용, 단위작업서·조립사양서·작업지시서·포장작업사양서 등 각종 업무표준의 작성 및 배포, GM대우 근로자의 결원이나 물량 증가로 인한 협력업체 근로자들에 의한 인원충원에 있어서 그 절차나 방식, 근무시간이나 연장·야간·휴일근무 여부의 결정과 근태관리 및 직무교육, GM대우가 협력업체들에 대해 지급하는 도급비를 모두 주도적으로 결정하고 집행하였다. 도급계약의 내용 및 협력업체 소속 근로자들의 업무수행과정에 비추어 본 노무제공의 내용과 방식, 이에 관한 GM대우의 지배·통제의 내용과 범위 등에 비추어 볼 때 GM대우와 협력업체들은 그 사이에 각 체결된 계약의 명칭이나 형식 여하에 불구하고 그 협력업체 근로자들이 GM대우 사업장에 파견되어 GM대우의 지휘·명령 아래 GM대우를 위한 근로를 제공하는 근로자파견관계에 있었다고 판단된다.

## 2. 불법파견에 고의가 있었는지

피고인들이 적어도 미필적으로나마 GM대우와 협력업체들 사이에서 행하여진 근로관계가 파견근로자보호법에 반하는 것을 알고 있었다고 보인다(2심 판결문에서는 GM대우와 협력업체들이 불법파견의 소지를 없애기 위한 일환으로 도급비 지급규정을 변경한 사실을 들고 있다).

### ■ 시사점

이 사건은 자동차업계 사내하청을 도급이 아닌 불법파견으로 보고 형사 책임을 인정한 대법원의 첫 판결입니다. 이미 사내하청 근로자들이 원청근로자들과 같은 컨베이어벨트에서 원청의 지시대로 동일한 업무를 수행한 경우 근로자파견에 해당한다는 현대자동차 사건 판결(대법 2010.7.22. 선고 2008두4367; 2012.2.23. 선고 2011두7076 판결)이 있었습니다. 이번 사건은 원청 근로자들과 같은 라인에서 혼재되어 동일 업무를 수행하지 않는 포장 및 물류작업자들의 경우에도 사내하청 근로자들이 원청의 지시대로 단순한 노무를 제공한다면 근로자파견에 해당한다고 본 점에서도 의미가 있습니다. 단순히 사내하청 근로자들의 라인을 분리하는 것만으로는 생산업무에서의 불법파견 의혹을 피할 수 없다는 점을 유의해야 할 것입니다.

## 이슈판례 2

**“한시적 정년단축, 해당자 동의 없으면 무효”**

서울중앙지법 2013. 4. 4. 선고 2011가합41036 판결

서울중앙지법 민사합의 16부는 한국농어촌공사 전직 직원 52명이 공사를 상대로 낸 해고무효확인청구 소송에서 당사자가 아니라 노동조합의 동의만 받은 한시적 정년단축 규정은 무효라고 판결했다. 공사는 2008년 일부 직원을 대상으로 명예퇴직을 실시하면서 명예퇴직자에게는 위로금을 지급하고 명예퇴직 미신청자 중 당시 55~59세인 사람들의 정년만을 단축시키는 내용으로 취업규칙을 변경했다. 공사 노조는 이와같은 변경에 합의하였고, 당시 55~59세였던 직원 일부는 위로금을 지급받으려고 어쩔 수 없이 명예퇴직을 신청했다면서 이 건 소송을 냈다.

## ■ 요지

1. 한시적 정년단축 조항은 근로자 전체 내지 일정한 집단에 일반적으로 적용되는 것이 아니라, 2008년에 55세 내지 59세에 도달한 특정근로자들만을 대상으로 효과를 발생하게 하는 처분적 성격을 갖는 것으로 취업규칙으로 정할 수 있는 성질의 것이 아니다.
2. 설령 취업규칙으로 정할 수 있다 하더라도 특정 근로자들만 불이익을 받게 되는 취업규칙 변경은 불이익을 받는 집단만이 동意的 주체가 될 수 있음에도, 피고는 노조의 동의를 받았을 뿐 불이익을 받게 되는 집단의 과반수 동의를 받지 않았으므로 한시적 정년단축 조항은 무효이다.
3. 원고들이 만약 이 사건 정년단축이 무효여서 명예퇴직을 신청하지 않더라도 종전의 정년까지 재직할 수 있다는 것을 알았다면 명예퇴직 신청을 하지 않았을 것이므로 원고들은 명예퇴직을 신청하지 않으면 명예퇴직금 등 혜택마저도 받지 못한 채 정년퇴직된다는 착오에 빠져 있었다고 봄이 타당하다. 이러한 착오는 동기의 착오에 해당하고, 동기의 착오가 법률행위 내용의 중요부분의 착오에 해당함을 이유로 법률행위를 취소할 수 있는 바, 원고들이 착오를 이유로 명예퇴직의 의사표시를 취소한다는 의사표시가 기재된 이 사건 소장 부분이 피고에게 도달하였으므로 이 사건 명예퇴직 의사표시는 적법하게 취소되었다.

4. 원고들은 명예퇴직하지 않을 경우 한시적 정년단축 조항에 따라 정년퇴직하도록 하여 어쩔 수 없이 명예퇴직 신청을 하도록 함으로써 실질적으로 피고의 일방적 의사에 의해 근로관계를 종료시키는 것이어서 사실상 해고에 해당한다.

#### ■ 시사점

취업규칙이 변경되면서 일부 근로자들의 근로조건만 불이익하게 변경되는 경우가 있습니다. 특정 연령만 한시적으로 정년이 단축되거나, 영업직에 대해서만 성과에 따라 보수가 지급되는 연봉제를 도입하거나, 특정 근속년수 이상자만 저성과자 관리제도를 도입하는 등의 예가 그것입니다. 이런 사례들은 이들 특정 집단 외의 일반적인 근로자들은 불이익하게 변경한 제도의 적용을 받지 않게 되므로, 이런 제도의 도입 때 이 판례와 같이 전체 근로자를 대표하는 과반수로 조직된 노동조합의 동의를 받는다고 해도 유효하지 않다는 점을 유의해야 합니다. 더구나, 이 판결은 특정인들에게만 한시적으로 어떤 근로조건을 적용하는 규정은 취업규칙이라고 할 수 없다고 판시하고 있는데, 이와같은 논리가 상급심에서도 유지된다면 기업에서는 해당자들 과반수가 아닌 개별적인 동의까지 받아야 할 것입니다.

노동토픽

## 근로계약 체결 · 변경시 근로자에 교부할 서류

- 근로기준법 제17조 제2항 → 위반시 500만원 이하의 벌금 -

- 임금/소정근로시간/주휴일/연차유급휴가 항목을 기재한 서면을 근로자에게 교부해야 합니다.

근로계약서 사본을 교부할 필요는 없지만, 근로계약서 중 위와 같은 4가지 항목은 반드시 서면으로 기재해서 교부해야 합니다.

- 서면교부 내용 중 임금에 관한 사항은 항목/ 계산방법/ 지급방법이 반드시 기재되어야 합니다.

이전 근로기준법은 임금 항목, 계산방법, 지급방법을 근로계약서에 명시하도록 규정했는데, 2012. 1. 1. 이후에는 별도의 서면에 기재하여 교부하기만 하면 됩니다. 과거 포괄임금제라는 이유로 위와같은 임금의 세부내용을 근로계약서에 기재하지 않았다가 근로기준법으로 처벌된 예가 있습니다(서울남부지법 2013.2.21.선고 2012고정4007 판결).

- 근로조건이 변경될 때에도 근로조건을 명시한 서면을 교부해야 합니다.

단, 근로자대표와의 서면 합의, 취업규칙 변경, 단체협약 체결, 법령 제 · 개정으로 변경되는 경우에는 근로자가 요구할 때만 교부하면 됩니다.

**표. 근로계약서 기재사항 및 서면교부사항**

○ 임금	** 4개 항목은 근로자에게 서면 교부 ** 임금에 관한 사항은 항목/계산방법/지급방법을 서면에 포함해야 함 (근로기준법 제17조 제1항)
○ 소정근로시간	
○ 주휴일	
○ 연차유급휴가	

○ 시행령 기재사항	취업장소와 종사업무	
	취업규칙 기재사항	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 업무 시작 · 종료 시각, 휴게, 휴일, 휴가%교대 근로</li> <li>2. 임금 결정 · 계산 · 지급 방법, 산정기간 · 지급시기 및 승급</li> <li>3. 가족수당 계산 · 지급 방법</li> <li>4. 퇴직</li> <li>5. 퇴직급여, 상여 및 최저임금</li> <li>6. 식비, 작업 용품 등의 부담</li> <li>7. 교육시설</li> <li>8. 출산전후휴가 · 육아휴직 등</li> <li>9. 안전과 보건 9의2. 성별 · 연령 또는 신체적조건 등에 따른 사업장 환경의 개선</li> <li>10. 업무상과 업무외 재해부조</li> <li>11. 표창과 제재</li> <li>12. 기타 근로자 전체에 적용될 사항</li> </ol>
	기숙사에 관한 사항	

뉴스레터 내용과 관련된 궁금증이나 상담 · 교육 요청은 다음의 구성원들에게 연락하시기 바랍니다.

이경우 대표변호사	kwlee@hklaw.co.kr	이원재 변호사	wjlee@hklaw.co.kr
김장식 변호사	jskim@hklaw.co.kr	이상숙 변호사	sslee@hklaw.co.kr
이호준 변호사	hjlee@hklaw.co.kr	정경심 공인노무사	gsjung@hklaw.co.kr
김진희 비서	02-3458-9971		

법무법인(유)한결 인사노무팀

May. 2013

# Laborlaw

법무법인(유) **한결**

[110-714] 서울 종로구 종로1가 1 교보빌딩 16층

Tel. 02-3458-9516 Fax 02-557-5582 [www.hklaw.co.kr](http://www.hklaw.co.kr)

본 뉴스레터는 일반적인 정보를 제공하기 위하여 발행되는 것으로서, 수록된 내용은 법무법인(유) 한결의 공식적인 견해나 법률의견이 아님을 알려드립니다. 본 뉴스레터의 주제와 관련한 법률문제가 발생할 경우 반드시 법률전문가의 조언을 받으시기 바랍니다.