

이슈판례 1

대법원 쌍용자동차 정리해고 판결 “정리해고 필요성 판단시 손실액추정에 합리성 있으면 정당”

대법원 2014. 11. 13. 판결 2014다20875 판결

대법원 3부(주심 박보영 대법관)는 11월 13일 쌍용자동차에서 해고된 근로자 153명이 회사를 상대로 낸 해고무효확인 소송 상고심에서 원고 승소 판결한 원심을 파기하고 정리해고가 유효하다는 취지로 사건을 서울고법에 돌려보냈다. 재판부는 “국제금융위기와 경기불황에 덧붙여 경쟁력 약화, 주력 차종인 스포츠유틸리티차량(SUV) 세제 혜택 축소, 정유가격 인상에 따른 판매량 감소 등 계속적·구조적 위기가 있었다”면서 “해고를 단행할 긴박한 경영상 필요가 존재했다”고 판시했다. 재판부는 “기업 운영에 필요한 인력의 적정 규모는 상당한 합리성이 인정되는 한 경영판단의 문제에 속하는 만큼 경영자 판단을 존중해야 한다”면서 “사후에 노사대타협으로 해고인원이 축소됐다는 사정만으로 사측이 제시한 인원 감축 규모가 비합리적이거나 자의적이라고 볼 수 없다”고 밝혔다. 논란이 된 2008년 재무제표상 유형자산 손상차손의 과다 계상 여부에 대해서는 “신차 출시 여부 및 시점이 불확실한 상태였고 단종이 계획된 기존 차종의 경쟁력과 수익성이 악화된 상태였다는 점을 고려하면 예상 매출 수량 추정이 현저히 합리성을 결여한 것이라고 보기 어렵다”고 설시했다. 쌍용차는 적자가 심화된 상황에서 2009. 2. 6. 회생절차개시결정을 받았고 2,646명의 구조조정이 필요하다는 회계법인 삼정KPMG의 자문에 따라 희망퇴직등으로 1,666명을 감원하고 6. 8. 나머지 980명을 정리해고했다. 이후 파업끝의 노사합의로 459명의 무급휴직과 상당수의 희망퇴직이 생겨 최종적인 정리해고자는 165명이 되었다.

■ 원심과 대법원 판결의 요지 비교

	원심	대법원
유동성 위기 여부	“피고에게 유동성 위기가 발생한 직접적 원인은 2008년 들어 경유 가격의 급등 및 국내외 금융 위기로 매출이 급격히 하락한 데에 있고, 피고가 담보 여력이 있는 부동산을 소유하고 있어 유동성 위기를 완화할 수단이 전혀 없었다고 볼 수 없으며...”	“주채권은행인 한국산업은행은 상하이자동차의 유동성 지원이 선행되지 않으면 대출을 할 수 없다는 입장이었으나, 상하이자동차는 금융권의 대출 재개와 구조조정에 대한 노조의 협력을 유동성 지원의 조건으로 내걸어 피고에 대한 대출이 이루어지지 않았던 사실... 부동산을 담보로 제공하고 금융권으로부터 신규자금을 대출받는 것은 사실상 불가능한 상황”

	원심	대법원
재무 건전성 위기	<p>“피고가 2008년 재무제표 작성 당시 유형자산의 사용가치를 산정함에 있어 기존 차종에 대하여 2009년 또는 2010년 단종을 전제로 예상 매출수량을 추정하였으면서도 2013년까지 어떠한 신차도 출시되지 않는다는 가정 아래 위 기존 차종의 후속으로 출시가 계획된 신차의 예상 매출수량을 누락함으로써 해당 유형자산의 사용가치를 과소하게 평가하여 유형자산 손상차손을 과다하게 계상하였고, 그 결과 2008년 재무제표상 당기순손실과 부채비율이 큰 폭으로 증가하게 되었으므로, 위 재무제표를 기초로 피고의 재무건전성이 취약하다고 단정하기 어렵다.”</p>	<p>“미래에 대한 추정은 불확실성이 존재할 수밖에 없는 점을 고려할 때 피고의 예상 매출수량 추정이 합리적이고 객관적인 가정을 기초로 한 것이라면 그 추정이 다소 보수적으로 이루어졌다고 하더라도 그 합리성을 인정하여야 할 것이다... 설령 피고의 예상 매출수량 추정에 문제가 있더라도 전체적으로 사용가치가 과소평가된 것이 아니라면 유형자산 손상차손이 과다 계상되었다고 할 수 없는데, 기존 차종을 단종 없이 계속 생산한다고 하여 그것이 미래현금흐름의 증가로 이어진다고 단정하기 어렵다.”</p>
인원 감축 규모	<p>“인원을 감축할 필요가 있었다고 하더라도 피고의 경영위기를 구조적·계속적 위기로 단정하기 어려운 이상 총 소속 근로자의 3분의 1을 상회하는 대규모의 인원 감축이 필요하였다고 단정하기 어려운 점, 2009. 8. 6.자 노사대타협에 의하여 이 사건 정리해고에 포함되었던 근로자 중 459명의 근로자가 무급휴직으로 전환된 것을 고려하면 원래 피고가 상정하였던 인원 감축 규모가 합리적인지 의문이 제기되는 점...피고가 제시한 인원 감축 규모에 객관적 합리성이 있다고 단정하기 어렵다.”</p>	<p>“기업 운영에 필요한 인력의 규모가 어느 정도 인지, 잉여인력은 몇 명인지 등은 상당한 합리성이 인정되는 한 경영판단의 문제에 속하는 것이므로 특별한 사정이 없다면 경영자의 판단을 존중하여야 할 것이다(대법원 2013. 6. 13. 선고 2011다60193 판결 참조). 삼성KPMG의 제안을 토대로 ...적정 인력 규모를 산출하였고...정리해고 당시 피고는 동종 업체와 비교하여 1인당 매출액, 매출액 대비 인건비 비중, 기능직 1인당 생산 대수 등 생산성을 보여주는 각종 지표가 상당히 악화되어 있었다는 점, 이 사건 정리해고 이후에 체결된 노사대타협으로 정리해고자 중 459명의 무급휴직으로 전환되어 결국 정리해고된 근로자 수가 165명으로 대폭 축소되기는 하였으나, 위 노사대타협은... 노사가 공멸하는 최악의 상황을 막기 위한 교육지책으로 노사가 막판에 상호 양보하여 체결된 점 등...인원 감축 규모가 비합리적이거나 자의적이라고 볼 수 없다.”</p>

	원심	대법원
<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">경영 위기의 성격</p>	<p>“1인당 매출액, 매출액 대비 인건비 비중, 자동차 1대당 생산소요시간) 등의 지표가 동종업체와 비교하여 악화되어 있다는 사정만으로 피고의 생산효율성이 낮다고 단정할 수 없다...SUV 차량과 대형 승용차 시장에서의 피고의 경쟁력, 피고가 위와 같은 유동성 위기를 겪게 된 데에는 상하이자동차가 피고의 경영권을 인수한 이후 약속한 투자 등을 이행하지 않는 등 상하이자동차 측의 경영상 태도에 주요한 원인이 있는데 회생절차를 통해 피고의 대주주를 교체함으로써 경영위기의 원인을 제거할 수 기회가 주어진 점, 피고가 주장하는 잉여인력의 존재나 규모에 의문이 제기되는 점 등을 종합하면, 유동성 위기로 표출된 피고의 경영위기가 구조적·계속적 위기의 성격을 가진 것이라고 단정하기 어렵고...”</p>	<p>“기술집약적인 자동차산업의 경우 지속적인 기술개발과 대규모 투자가 이루어지지 않으면 동종업체와의 경쟁에서 뒤처질 수밖에 없고, 이는 매출 감소와 시장점유율의 하락으로 이어지는데, 피고는 기업구조개선작업 기간에 규모 있는 연구개발과 투자를 할 수 없었고, 이후 상하이자동차가 피고를 인수한 이후에도 피고에 대한 적극적인 투자가 이루어지지 않아 SUV 차량 외에 차종의 다양화를 이루지 못하였고, 거기에 SUV 차량에 대한 세제혜택 축소로 SUV 차량에 대한 선호도가 떨어지자 매출은 더욱 감소하게 된 점, 그러던 중에 2008년 하반기의 경유 가격 급등과 국내외 금융위기 사태에 봉착하게 되자 피고는 자력으로는 유동성 위기를 해결할 수 없는 지경에 이른 것으로 볼 수 있는 점 등을 고려하면, 이 사건 정리하고 당시 피고가 처한 경영위기는 상당기간 신규 설비 및 기술 개발에 투자하지 못한 데서 비롯된 계속적·구조적인 것으로서, 외부적 경영여건의 변화로 잠시 재무상태 또는 영업실적이 악화되었다거나 단기간 내에 쉽게 개선될 수 있는 부분적·일시적 위기가 아니었던 것으로 봄이 타당하다.”</p>

■ 시사점

이번 사건의 주요 쟁점인 회계보고서의 유형자산 손상차손 과다계상에 대해 원심인 서울고법은 회사가 2008년 재무제표를 작성하면서 유형자산 손상차손을 지나치게 높게 잡았다고 판단했습니다. 기존 차종인 액티언, 카이런, 렉스턴은 2009년 또는 2010년 단종을 전제로 예상 매출수량을 추정했지만, 2013년까지 어떤 신차도 출시되지 않는다고 가정해 신차 예상 매출수량을 누락했다는 것이었습니다. 그러나 현재 이런 차종들은 수출용으로 계속 생산되는 등 당시 회사의 예상대로 되지 않았고, 2011년에는 코란도C를 새로 출시했습니다. 이에 노조에서는 손상차손 수치가 조작되었다는 주장까지 제기하기도 했습니다. 그러나, 대법원은 “미래에 대한 추정은 불확실성이 존재할 수밖에 없는 점을 고려할 때 피고의 예상 매출수량 추정이 합리적이고 객관적인 가정을 기초로 한 것이라면 그 추정이 다소 보수적으로 이루어졌다고 하더라도 그 합리성을 인정하여야 할 것”이라는 판단했습니다. 회사가 정리해고의 근거로 판단한 재정건전성 정도가 현실적으로 다소 달라졌다 하여 경영상 위기 판단의 효력이 부정되지 않는다는 것입니다.

이번 판결은 ▼“긴박한 경영상의 필요는 기업의 도산을 회피하기 위한 경우에만 인정되는 것은 아니므로, 기업에 종사하는 인원을 줄이는 것이 객관적으로 보아 합리성이 있다고 인정될 때에는 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 보아야 할 경우가 있을 수도 있다.”는 판결(대법원 1993. 1. 26. 선고 92누3076 판결), ▼“긴박한 경영상의 필요라 함은 반드시 기업의 도산을 회피하기 위한 경우에 한정되지 아니하고, 장래에 올 수도 있는 위기에 미리 대처하기 위하여 인원삭감이 객관적으로 보아 합리성이 있다고 인정되는 경우도 포함”된다는 판결(대법원 2002. 7. 9. 선고 2000두9373 판결), 이번 판결에서 인용한 ▼“기업 운영에 필요한 인력의 규모가 어느 정도인지, 잉여인력은 몇 명인지 등은 상당한 합리성이 인정되는 한 경영판단의 문제에 속하는 것이므로 특별한 사정이 없다면 경영자의 판단을 존중하여야 할 것”(대법원 2013. 6. 13. 선고 2011다60193 판결)과 같이 정리해고 인정 폭을 점차 확대한 연장선에 있다고 할 수 있습니다. 원심이 판결문에서 “정리해고에 관한 법령을 해석함에 있어서는 위와 같은 정리해고의 특수성을 고려하여 그 요건을 엄격하게 해석할 필요가 있다”고 한 것에 비해 경영자의 재량을 폭넓게 인정하는 경향성이 드러난 것입니다.

파기환송심 재판부는 대법원이 내린 법률상 판단에 기속됩니다. 대법원이 노사가 가장 첨예하게 대립하던 2008년 회계연도 재무제표 및 검토보고서 등에 대해서도 판단을 내렸기 때문에 사실상 파기환송심에서 결론이 뒤집힐 가능성은 극히 희박합니다.

이슈판례 2

“도산위기 아니라면 해고회피노력 더욱 적극적이어야”

서울고법 2014. 9. 24. 선고 2013누17987 판결

서울고등법원 6행정부(부장판사 윤성근)는 9월 24일 “피에스엠씨의 정리해고가 부당하다는 서울행정법원의 판결에 하자가 없다”며 지난 24일 회사측의 항소를 기각했다. 서울행정법원은 지난해 5월 회사와 해고노동자들이 각각 중앙노동위원회를 상대로 제기한 부당해고구제 재심판정취소 소송에서 “회사가 정리해고 과정에서 해고회피 노력을 기울이지 않았고 노조와 성실하게 협의할 의무를 위반했을 뿐만 아니라 해고 대상자 선정도 적절치 않았다”며 “피에스엠씨 정리해고는 부당하다”고 판시했다. 풍산그룹은 2010년 12월 계열사인 풍산마이크로텍을 (주)하이디스에 매각했다. 하이디스는 2011년 풍산마이크로텍을 피에스엠씨로 개명하면서 생산직 근로자 58명을 정리해고했다.

■ 요지

1. 비록 참가인이 이 사건 정리해고 당시 객관적으로 보아 장래에 올 수 있는 위기에 미리 대처하기 위하여 고용인원을 감축할 합리적 필요성이 있었다고는 인정되지만, 참가인의 주장과 같이 도산의 위험에 직면하는 등 매우 신속한 조치가 필요할 정도로 급박한 경영 위기를 겪고 있었다고는 보이지 않는다. 결국 참가인으로서 는 근로관계를 일방적으로 단절시키는 해고라는 극단적인 조치를 취하기에 앞서 경영 위기를 극복하기 위한 다른 방안을 적극적으로 모색하고 이를 시행하는 데 필요한 정도의 시간은 있었다고 판단된다. 더욱이 참가인과 이 사건 노조가 체결한 단체협약 제26조 제2항에서는 참가인이 해고를 피하기 위해서 연장노동시간 제한과 정상노동시간 단축, 신규채용 중단, 교육훈련 및 재훈련을 통한 다른 부서로의 전환배치, 일시휴업, 근무교대제 개편 등 고용을 유지하기 위한 다각도의 노력을 기울여야 한다고 규정함으로써 참가인에 대하여 보다 적극적인 해고 회피 노력을 요구하고 있다.
2. 사무직/기술직 근로자를 이 사건 정리해고의 대상에서 제외하여야 할 합리적인 사유를 발견할 수 없다(사무직/기술직 근로자의 평균 임금은 기능직 근로자의 평균 임금보다 더 높으므로, 참가인이 인건비 절감을 위해서 이 사건 정리해고를 실시하면서도 사무직/기술직 근로자를 정리해고 대상에서 배제한 것은 쉽게 합리성을 인정하기 어렵다).
3. “사측은 정리해고를 철회하고, 노측은 고용노동부 동부지청 고소·고발 건을 취하하고, 이번 주 내로 경영정상화 방안을 마무리지어 보자”고 노사합의 후 불과 열흘이 지난 2011. 9. 2.부터 경영 정상화 방안에 대한 합의가 성립되지 않았음을 이유로 일방적으로 이 사건 정리해고에 착수하였다.... 참가인은 교섭요구 사실의 공고로 복수노조 사이의 교섭 창구 단일화 절차가 진행됨에 따라 이 사건 노조에서 가장 강력한 단결권 행사 수단인 쟁의행위를 할 수 없다는 점을 활용하여 이 사건 노조와 의 추가 협의를 일방적으로 중단한 채 이 사건 정리해고 절차에 나아간 것으로 볼 여지가 충분하다.

- 시사점

쌍용자동차 대법원 판결과 비교해 볼 때 정리해고의 요건을 매우 까다롭게 보고 있습니다. 특히, 이 사건에서는 경영상 위기의 정도에 따라 사용자가 취해야 하는 해고회피노력이 다르다는 판단이 전제되어 있는 것으로 보입니다. 도산의 위험에 직면하는 정도로 급박한 상황이 아니라면 해고회피노력을 다각적이며 적극적으로 기울어야 한다고 판시합니다. 그리고, 정리해고를 철회한다고 노사합의를 하였다가 짧은 기간 내에 다시 반복한 것을 정리해고절차의 하자로 판단한바, 정리해고에 있어 협의절차 요건도 잘 구비해야겠습니다.

한결 노동판결 1.

직위해제 원인된 형사사건 무죄인 경우 미지급임금 지급 한다는 규정의 의미

서울중앙지법 2014.11.12.선고 2013나55347 보수미지급

원고, 피항소인 ○○○

피고, 항 소 인 에스에이치공사

소송대리인 법무법인(유) 한결 담당변호사 김장식, 이상숙

“① 피고 공사... 인사규정 제38조 제1항 제1호는 ‘형사사건으로 계류 중인 자’ 를 직위해제할 수 있다고 정하고 있었고, 보수규정 제10조 제2항은 ‘형사사건으로 계류 중인 직원이 무혐의 또는 무죄로 확정된 경우에는 제1항(직원의 직위가 해제되었을 때에는 그 기간 중 기본급을 지급한다)의 기간 중 미지급 차액을 소급하여 지급한다’ 고 정하고 있던 사실... ③ 원고가 2010. 7. 8. 이 사건 비위행위 사실은 인정할 수 있지만 법리상 형사처벌의 대상이 되지 않는 이유에서 불기소 처분을 받은 사실.... 이 사건에서와 같이 직위해제 사유에 이르는 비위행위가 인정되는 경우임에도 불구하고 이 사건의 경우에 법리적인 이유로 인하여 불기소 처분을 받았다고 하여 피고의 보수규정 제10조 제2항이 적용되어 직위해제 기간 동안의 미지급 보수를 지급받을 수 있다고 하는 것은 위 보수규정의 취지에 어긋나는 지나친 해석이라고 하는 것이 타당하다.”

이 사건은 비위행위를 저질러 직위해제된 근로자가 불기소 처분을 받은 뒤 사용자에게 보수규정에 근거하여 임금총액과 직위해제 기간 동안 받은 기본급과의 차액을 청구한 사건입니다.

원고는 업무청탁 대가로 1천만원을 받은 동료로부터 수수경위를 알고도 300만원을 받았으나, 검찰에서는 원고가 직접 청탁을 받은 것이 아니라며 배임수재죄에 대해 불기소했습니다. 이번 항소심 법원에서는 위 보수규정은 형사사건을 이유로 직위해제된 자가 결백함이 밝혀진 경우에 직위해제로 인하여 받은 불이익을 제거해 준다는 것이지, 비위행위는 있으나 법리적인 이유로 불기소처분된 경우에까지 미지급 보수를 지급해야 한다고 보는 것은 불합리하다고 한 것입니다.

한결 노동판결 2.

회사워크숍 휴식시간 물놀이중 사망사고의 사용자책임

서울남부지법 2014.11.4.선고 2014가단5603 손해배상(산)

원고 ○○○ 외 2

소송대리인 법무법인(유) 한결 담당변호사 이상숙

피고 (주)○○씨앤에스

“① 워크숍이 섬이나 해변에서 개최되는 경우 그 참가 직원들이 바닷물에 들어갈 가능성이 있고 특히 조수 간만의 차이가 심한 서해안의 바다일 경우 익사 사고 등 안전사고가 발생할 수 있으리라는 것은 쉽게 예측할 수 있는 점, ② 피고 회사는 이 사건 워크숍에 대한 품의서를 제출받아 워크숍의 장소에가 서해안의 섬인 승봉도라는 것을 알고 있었고, 더구나 그 품의서에는 계획일정으로 낚시까지 기재되어 있는 점, ③ 망인은 이 사건 워크숍 당일 점심식사를 하면서 ▽▽▽으로부터 깊은 물에 가지 말고 혼자서 다니는 개인행동을 하지 말라는 주의사항만 전달받은 점, ④ 망인과 함께 바닷물에 들어갔던 □□□은 망인이 자신보다 약 30m 이상 바다 방향으로 더 나아갔음에도 이를 말리지 않았고 망인은 구명조끼 등 안전장비를 갖추지 못하고 있었던 점 등에 비추어 보면, 이 사건 워크숍이 승봉도라는 섬에서 개최되는 것을 잘 알고 있던 피고 회사로서는, 안전사고를 방지하기 위하여 워크숍 참가 직원들이 바다에 들어가는 경우를 대비하여 구체적인 안전 교육을 실시하거나 구명조끼 등 안전장비를 갖추도록 하는 등의 조치를 취하였어야 함에도 위와 같은 보호의무를 위반한 과실이 있고, 이로 인하여 결국 망인이 사망에 이르게 되었으므로 피고는 망인 및 원고들이 입은 손해를 배상할 책임이 있다.”

피고 회사의 비용 지원을 받은 재무일반파트 워크숍에 참가했던 직원이 워크숍 장소인 섬에서 물놀이를 하던 중 익사한 사건입니다. 익사 당시 워크숍 참가자들은 휴식시간 중 5명은 낚시를 하러 갔고, 망인을 비롯한 4명은 텐트에서 휴식을 취하다가 망인과 동료 1명이 물놀이를 하던 중이었습니다. 근로복지공단에서는 망인 사망의 업무관련성을 인정하여 유족급여를 지급하였는데, 원고들은 망인 사망에 사용자의 과실이 있다고 주장하며 소송을 제기한 것입니다.

회사의 워크숍 등 행사에서도 근로자 안전과 관련한 사용자의 주의의무가 있음을 인정한 사건입니다.

한결 노동판결 3.

선발공고와 근로계약서 계약기간이 상이한 경우의 해석

경기지노위 2014.11.27. 판정 경기2014부해1261 부당해고구제신청

신청인 ○○○

피신청인 한국철도시설공단

소송대리인 법무법인(유) 한결 담당변호사 이경우, 김호철, 이상숙, 남장현

근로자는 선발 공고에 근로계약기간을 계약일로부터 60개월로 명시하였고 보수 등 근로조건 역시 구체적이고 확정적이기 때문에 특별한 사정이 없는 한 당해 사업 또는 특정업무가 지속되는 기간까지 당해 근로계약이 유지된다고 보아야 할 것임에도 이 사건 사용자가 이 사건 근로자의 정년도래에 따른 특정계약기간의 만료만을 이유로 이 사건 근로자의 근로관계를 종료한 것은 정당한 사유 없이 이루어진 것으로 부당한 해고라고 주장한다.... 선발공고는 청약 그 자체가 아닌 청약의 유인에 불과하여 공고상의 계약기간을 근로계약의 내용으로 볼 수 없고, 선발공고와 처분문서인 근로계약서 사이에 근로조건 등에 대한 해석의 다툼이 발생한 경우에는 처분문서인 근로계약서에서 규정하고 있는 내용을 우선 적용하여야 하므로 이 사건 근로관계 종료는 처분문서인 근로계약서에 명시된 바와 같이 계약 종기일인 2014. 6. 30. 도래에 따른 근로계약기간 만료라고 보아야 할 것이다.

철도시설공단에서 57세에 명예퇴직을 하여 신분당선 연장PM사업관리단의 계약직으로 입사한 근로자가 근로계약서의 계약종료일인 2014. 6. 30. 자신의 계약을 종료시킨 것은 부당해고라며 신청한 사건입니다.

공단은 정년잔여기간이 2년 이상인 철도시설공단 재직자를 대상으로 60개월의 계약기간을 명시하여 선발공고를 낸 뒤 계약직 입사자들과 매년 1년씩 계약을 갱신해 오다가, 신청인이 3번째 계약에서는 신청인의 정년도래일을 종기로 하는 1년 미만의 근로계약을 체결했습니다(2013.9.9.~2014.6.30.). 노동위원회는 결국, 근로계약서에 명시된 계약기간대로 계약서를 해석해야 한다고 판정했고, 근로계약에 대한 갱신기대권을 인정하기도 어렵다며 구제신청을 기각하였습니다.

December 2014

Laborlaw

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

이경우 대표변호사	kwlee@hklaw.co.kr	이원재 변호사	wjee@hklaw.co.kr
김장식 변호사	jskim@hklaw.co.kr	이상숙 변호사	sslee@hklaw.co.kr
남정현 변호사	jnam@hklaw.co.kr	정경심 공인노무사	gsjung@hklaw.co.kr
최정아 비서	02-3458-0971		

법무법인(유) 한결 노동팀

법무법인(유) **한결**

[110-714] 서울시 종로구 종로 1 교보생명빌딩 9, 16층
Tel. 02-3487-3000 Fax 02-3487-3811 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.