지평지성 뉴스레터
JIPYONG JISUNG NEWSLETTER
법무법인 지평지성
2013년 4월 제44호

▌최신 판례▐

[노동] 파견법 위반에 대한 미필적 고의 인정

김성수 변호사 | 여연심 변호사

1. 판결 요지

G사의 협력업체에 소속된 근로자들이 G사의 사업장에 파견되어 G사의 지휘명령 아래 G사를 위한 근로를 제공하는 근로자파견관계에 있었고, 각 사업주들은 이러한 근로관계가 파견근로자보호 등에 관한 법률(이하, '파견법')에 반하는 것을 미필적으로나마 알고 있었다고 본 원심 판결은 정당하다.

2. 사실관계

검사는 G사와 협력업체들이 협력업체의 근로자를 사용한 방식이 근로자파견에 해당되나, 협력업체들은 근로자파견사업 허가를 받지 않았고, 대상 업무가 근로자파견대상업무에 해당하지 않으므로 G사와 협력업체 관계자들이 파견법을 위반했다는 취지로 기소하였습니다.

3. 판결의 의의

이 사건은 자동차 업계에서 최초로 불법파견을 이유로 파견법위반죄가 인정된다는 형사판결이 확정된 사안입니다.

1심은 G사와 협력업체 소속 근로자들이 일반적인 도급계약관계보다는 좀 더 강한 종속적인 관계에 있었다고 하면서도, 협력업체의 독자성 등 전체적인 근로관계를 종합적으로 보면 도급계약 관계에 있으므로 근로자파견 관계를 전제로 하는 불법파견 혐의가 인정되지 않는다고 보았습니다.

법무법인 지평지성 서울 서대문구 충정로 60 KT&G 서대문타워 10층 T. 02-6200-1600 F. 02-6200-0800 E. master@jipyong.com
순천 | 부산 | 상해 | 호치민시티 | 하노이 | 프놈펜 | 비엔티안 | 자카르타 | 양곤

2심은 근로자파견 관계에서 협력업체의 독자성은 당연히 전제되는 것이고, 인정되는 여러 사실에 의하면 G사는 협력업체 소속 근로자들에 대하여 도급인으로서의 지시·감독권을 넘어 구체적인 지휘명령과 이에 수반하는 노무관리를 행한 것으로 보아야 한다는 이유로 근로자파견 관계를 인정하여 피고인들에게 유죄를 선고하였습니다.

- 1심 판결 창원지방법원 2009. 2. 16. 선고 2007고정276판결
- 2심 판결 창원지방법원 2010. 12. 23. 선고 2009노579 판결

대법원은 2심과 같은 이유로 피고인들의 상고를 기각하였습니다.

- 대법원 2013. 2. 28. 선고 2011도34 판결

1심 판결은 주로 협력업체의 독자성을 근거로 파견근로관계가 아니라고 판단하였으나, 2심과 대법원은 도급계약의 목적이 근로자의 노동력 제공 그 자체에 있었고, G사가 근로자들의 작업시간과 근태, 작업내용 등을 결정하였음을 근거로 근로자파견 관계를 인정하였습니다. 또한 노동력 제공 사실을 알고 있었고, 도급비 지급 규정을 변경하여 불법파견의 소지를 없애려고 한 점에 비추어 미필적 고의가 인정된다고 보았습니다.

2심 판결은 특히 "도급계약의 목적이 근로자의 노동력 제공 자체"에 있었다는 점을 중요한 근거로 강조하였습니다. 이 판결에 따라, 특정한 일의 완성이 아니라 어떤 공정에 필요한 노무만을 제공받고자 하는 도급계약 관계는 근로자파견 관계로 해석될 가능성이 상당히 높아졌다고 볼 수 있습니다.

4. 다운로드 : 대법원 2013. 2. 28. 선고 2011도34 판결

- 창원지방법원 2009. 2. 16. 선고 2007고정276 판결
- 창원지방법원 2010. 12. 23. 선고 2009노579 판결

법무법인 지평지성 서울 서대문구 충정로 60 KT&G 서대문타워 10층 T. 02-6200-1600 F. 02-6200-0800 E. master@jipyong.com
순천 | 부산 | 상해 | 호치민시티 | 하노이 | 프놈펜 | 비엔티안 | 자카르타 | 양곤

[노동] 1년 내내 근무하지 않는 근로자들의 연차휴가근로일수

1. 판결 요지

근로제공 의무가 면제되는 기간이 있어 1년 동안의 근무기간이 통상 근로자들보다 현저히 적은 근로자들의 경우, 단시간근로자의 경우와 마찬가지로 통상근로자들보다 연간 근무기간이 짧은 사정을 고려하여 연차유급휴가일수를 줄일 수 있다고 보는 것이 합리적인 점 등 여러 사정에 비추어 보면, 1년 중 근로제공 의무가 면제되는 기간이 있는 원고들의 경우에는 그 기간 동안은 연차휴가권이 발생하지 않는다고 봄이 상당하다.

2. 사실관계

원고들은 학교 회계직원들로서 학교의 방학기간 때문에 1년 중 장기간 근로제공의무가 면제됩니다. 원고들은 취업규칙에 따라 근로기준법상의 연차휴가일수에 미달하는 연차휴가를 부여받아 왔기에, 근로기준법에 미달하는 만큼의 연차휴가일수에 상응하는 수당을 청구하는 소를 제기하였습니다.

3. 판결의 의의

근로기준법은 '사용자는 1년간 8할 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다'고 규정하고 있습니다. 이러한 연차휴가는 1년간 계속 근로한 경우 위 1년이라는 기간을 기준으로 하여 그 기간 동안 근로하여야 할 날 중 8할 이상 출근한 근로자에 대하여만 주어지는데, 위 1년은 출근율 산정의 기준이 되므로 365일에서 일반적으로 근로제공의무가 없는 것으로 인정되는 주휴일, 단체협약에 정해진 휴일 등을 제외한 근로일수를 의미합니다.

그런데 이 사건과 같이 1년 중 장기간 근로제공 의무가 면제되는 근로자들도 8할 이상 출근하는 경우에는 반드시 15일 이상의 유급휴가가 주어져야 하는지에 대해 논란이 있습니다. 위 판결은 연차휴가제도의 의의, 연차휴가수당의 법적 성격, 근로기준법상 연차휴가일수는 1년간

법무법인 지평지성 서울 서대문구 충정로 60 KT&G 서대문타워 10층 T. 02-6200-1600 F. 02-6200-0800 E. master@jipyong.com
순천 | 부산 | 상해 | 호치민시티 | 하노이 | 프놈펜 | 비엔티안 | 자카르타 | 양곤

의 계속 근로를 전제로 하는 점 등을 고려해 볼 때 이러한 경우에는 근로기준법상 최저기준에 미달하는 연차휴가를 부여하여도 근로기준법에 위반되지 않는다고 판단한 것입니다.

명시적인 근거 규정이 없는 사안이므로 상급심에서 어떻게 판단할지도 주목됩니다.

4. 다운로드 : 수원지방법원 2013. 3. 22. 선고 2011가합26325 판결

법무법인 지평지성 서울 서대문구 충정로 60 KT&G 서대문타워 10층 T. 02-6200-1600 F. 02-6200-0800 E. master@jipyong.com
순천 | 부산 | 상해 | 호치민시티 | 하노이 | 프놈펜 | 비엔티안 | 자카르타 | 양곤