

사내하청 노동자 사용은 불법파견

한국GM 사내하청 근로자지위확인 사건

사건 개요 노동자들(원고)은 한국GM(피고)과 업무도급계약을 체결한 사내협력업체에 소속되어, 2003년 이전부터 한국GM 창원공장에서 샤프트가공·조립, 부품 포장, 자재 보급 등 직접·간접 생산공정 업무를 하였습니다.

노동자측 주장 “사내하청업체와 근로계약을 체결하고, 사내하청업체는 한국GM과 도급계약을 체결하였지만, 이는 실질에 있어 근로자파견에 해당한다. 한국GM은 2년을 초과하여 노동자들을 사용하였으므로, 구 파견근로자보호법 제6조 제3항에 따라 이 사건 노동자들의 사용자에 해당한다.”

한국GM측 주장 “사내하청업체들은 사업경영상, 노무관리상 독립성을 지니고 있고, 한국GM은 사용자의 지위에서 원고들에 대하여 지휘나 명령을 한 사실이 없으므로, 노동자들과 한국GM의 관계는 근로자파견에 해당하지 않는다. 파견법의 고용간주 규정은 위헌이다.”

판결 내용 부산고등법원은 사내하청 노동자들이 한국GM의 근로자의 지위에 있음을 확인하고, 한국GM은 노동자들에게 직접 임금을 지급하여야 한다는 1심의 판단을 유지하고, 한국GM의 항소를 기각하였습니다.

재판부는 “사내도급 형태의 분업적 생산방식이 도급계약의 외형을 빌어 파견을 통해 공급된 근로자를 지속적으로 사용하는 수단에 불과하

다면, 근로자파견의 장기화, 상용화를 억제하여 파견근로자에 대한 일정 수준 이상의 근로조건을 보장하고 기업들의 합리적 고용구조를 창출할 목적으로 제정된 파견근로자보호법의 적용을 잠탈하는 것으로서 허용되지 아니한다.” 고 하였습니다. 법원은 컨베이어 작업방식의 특수성, 도급계약의 내용, 업무수행의 과정, 계약당사자의 적격성(하청업체의 독립성 여부)을 살펴, 노동자들의 주장을 받아들인 1심 판결을 그대로 인용하였습니다. 그리고 사용자들은 파견법의 고용간주 규정이 위헌이라는 주장을 여러 소송에서 반복하고 있는데, **합헌임이 법원에 의해 다시 한 번 확인되었습니다.**

의의 파견노동자들을 보호하기 위해 제정된 파견근로자보호법의 취지에 맞게 근로관계의 실질을 세밀히 판단하여, 도급계약이라는 가면을 쓰고 파견법 적용을 회피하려는 원청의 갖은 시도와 핑계를 물리친 사안입니다. 이윤추구와 책임회피만을 위한 사내하청 비정규직 사용, 더 이상은 안되겠죠?

대안적 산별교섭 모색을 위한

노사정 대토론회

2016. 05. 11 (수) P.M 14

❖ 일시 및 장소
서울글로벌센터 국제회의장(종각역 인근)

❖ 주최 / 주관
산업노동학회, 민변 노동위, 고대노동문제연구소



기존 질병이 업무로 인해 악화되어도 산재 인정

유령집회 이제 그만

사건 개요 고인은 삼성전자서비스의 하청 회사에서 근무하던 노동자로, 2013년 중증 뇌출혈로 사망하였습니다. 고인의 모친(원고)은 근로복지공단(피고)에게 유족급여와 장의비 청구를 하였습니다. 근로복지공단은 고인이 과로를 하지 않았고, 기존에 베체트병을 앓고 있었으므로, 업무와 고인의 사망 사이에 인과관계가 없다면서 부지급처분을 하였습니다.

판결 내용 서울행정법원은 “평소에 정상적인 업무가 가능한 기초질병이나 기존질병이 직무의 과중 등이 원인이 되어 자연적인 진행속도 이상으로 급격하게 악화된 때에도 인과관계 입증의 경우 포함된다”고 하였습니다. 법원은 고인은 이 사건 회사의 외근직 A/S 기사로 근무하며 누적된 과로 및 고객 응대에 따른 스트레스로 인하여 기존에 앓고 있던 베체트병이 자연적인 진행속도 이상으로 악화되었고, 그로 인하여 뇌실질뇌출혈이 발병하여 사망한 것이라고 하였습니다. 결국 법원은 근로복지공단의 유족보상 부지급 처분을 취소하였습니다.

의의 기존에 앓던 질병이 악화된 경우에도 업무상 과로나 스트레스로 인한 산업재해가 인정될 수 있다고 하여, 유족의 눈물을 닦아준 판결입니다. 이 재판에서 무려 3차례나 다른 병원에 진료기록감정을 하였는데, 인과관계에 대한 입장이 엇갈리기도 하였습니다. 산업재해로부터 근로자와 유족을 보호하기 위해 설립된 근로복지공단, 이제는 근로자의 입장에서 산업재해를 바라보아야 하지 않을까요?

? ? 신고된 집회 중 실제로 개최된 집회의 비율은 몇 %나 될까요?

2016. 1. 27.자로 개정된 집시법은 집회 신고가 중복되는 경우, ① 경찰은 여러 집회가 서로 방해되지 않고 평화적으로 진행될 수 있도록 시간이나 장소를 분할하여 개최하도록 권유하는 등으로 노력하여야 하고, ② 경찰은 권유가 받아들여지지 않으면 나중에 접수된 집회를 금지할 수 있지만, ③ 먼저 신고된 집회를 개최하는 자는 집회 시작 1시간 전에 경찰에게 집회 개최 사실을 통지하여야 하며, ④ 먼저 신고된 집회를 주최하는 자가 집회를 하지 않는 경우에는 신고서에 적힌 집회 일시 24시간 전에 경찰에 철회신고서를 제출하여야 한다고 규정하였습니다.

먼저 신고된 집회 주최자가 정당한 사유 없이 집회 철회신고서를 제출하지 않으면 2017. 1. 28. 부터는 100만원 이하의 과태료가 부과될 수 있습니다.

과태료 부과는 내년부터지만 경찰은 여러 집회가 조화롭게 모두 열릴 수 있도록 노력하여야 할 의무가 있습니다. 노동자들의 목소리를 막아보려는 사측의 유령집회, 더 이상은 안되겠죠? 경찰도 집회를 막으려고만 하지 말고, 국민의 기본권 ‘집회의 자유 보호’ 라는 본연의 역할을 다하시기 바랍니다.

!! 위 문제의 정답은 3 % 입니다.

2016년 달라지는 노동법

6개월 미만 월급근로자에게도
해고예고제도 적용

임금피크제 시행에 따른
퇴직금 중간정산 사유 확대

- 헌법재판소는 2015년 12월 23일 전원 일치 의견으로, 월급근로자로서 6개월이 되지 못한 자를 해고예고제도의 적용예외 사유로 규정하고 있는 근로기준법 제35조 제3호가 근로기간이 6개월 미만인 월급근로자의 근로의 권리를 침해하고 평등원칙에도 위배된다는 이유로 위헌 결정을 하였습니다.
- 위헌결정이 있는 2015년 12월 23일부터 사용자는 월급근로자로서 6개월이 되지 못한 자를 해고하는 경우에도 30일전 해고예고 또는 30일분 이상의 통상임금을 지급하도록 한 근로기준법 제26조가 적용됩니다.

- 임금피크제를 실시하는 경우 근로자들이 임금피크로 인해 감소된 임금으로 퇴직금을 산정하게 되어 불이익을 입을 수 있습니다.
- 2015년 12월 15일부터 '사용자가 기존의 정년을 연장하거나 보장하는 조건으로 단체협약 및 취업규칙 등을 통하여 일정나이, 근속시점 또는 임금액을 기준으로 임금을 줄이는 제도를 시행하는 경우' 또는 '사용자가 근로자와의 합의에 따라 소정근로시간을 1일 1시간 또는 1주 5시간 이상 변경하여 그 변경된 소정근로시간에 따라 근로자가 3개월 이상 계속 근로하기로 한 경우'에도 퇴직금 중간정산이 가능합니다.

2016. 1. 1. 부터 300명 이상 사업장에서
60세 이상 정년제도 시행

업무상 질병 인정기준 추가

- 2013년 5월 22일 「고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률」이 개정되어 근로자의 정년이 60세 이상으로 법제화되었습니다.
- 위 법은 2016년 1월 1일부터 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용되며, 2017년 1월 1일부터는 상시 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에도 확대 시행됩니다.

- 업무와 관련하여 고객 등에 의한 폭력 또는 폭언 등 정신적 충격을 유발할 수 있는 사건 및 이와 직접 관련된 스트레스에 의해 발생한 적응장애, 우울병 에피소드가 업무상 질병 인정기준에 추가되었습니다(산업재해보상보험법 시행령 별표 3, 2016. 7. 1. 시행 예정)

최저임금 인상액

피김
올랐어요
피김

- 2016년도 최저임금은 시급 6,030원으로서, 2015년 최저임금인 시급 5,580원에 비해 450원(8.1%)이 인상되었습니다(최저임금법 제10조 제1항 / 고용노동부고시 제2015-39호)
- 이를 일급으로 환산하면 8시간 기준 48,240원, 월급으로 환산하면 주 40시간 기준(주당 유급휴휴 8시간 포함)으로 월 1,260,270원(6,030원×209시간)입니다.