

December 18, 2024

韩国大法院首次将权利失效规则适用于旧《劳务派遣法》中的“视同雇佣”条款 — 简析韩国大法院 2024 年 11 月 20 日宣告 2024 民终字第 269143 号判决

I. 判决意义：权利失效规则适用于“视同雇佣条款”

本案被告为现代汽车公司的牙山工厂，基于企业内部分工作业需求，被告将原材料的生产等事项外包给驻厂作业的外部承包企业（下称“驻厂承包企业”）。本案原告自 2000 年 4 月 22 日起，于被告下设的四家驻厂承包企业处工作，而后于 2009 年 9 月 26 日离职。2021 年 1 月 24 日，原告在离职大约 11 年零 4 个月后，依据旧《劳务派遣法》中的“视同雇佣”条款起诉被告，请求法院认定其具有劳动者身份。

BKL 作为被告的代理人跟进并处理了全程二审程序，我方主张权利失效规则应同样适用于“视同雇佣”条款，法院据此应当驳回原告的确认为劳动者地位之请求。最终，韩国大法院支持 BKL 所提出的应适用权利失效规则之主张，韩国大法院认为，权利失效规则派生于诚实信用原则，该规则可适用于涉及“视同直接雇佣”条款的确认为劳动者地位之诉。据此，韩国大法院撤销一审判决，并将该案件发回首尔高等法院重审。

II. 权利失效规则的适用条件：长时间不行使权利（时间要件）+因权利人不行使权利而引起相对人的信赖（状态要件）

1. 在劳务派遣关系中适用权利失效规则的必要性

究其本质而言，“权利失效规则”最早源于德国劳工法所规制的劳工请求权。虽然韩国大法院的本次判决中首次运用该规则处理了劳务派遣纠纷，但事实上，该规则原本就适用于涵盖各方权利义务的所有法律领域。毕竟这一规则的理论基础乃是理应遵从的一般法律原则。长久以来，在众多劳务派遣纠纷中，公司方虽然多次主张应当适用权利失效规则，但法院此前从未支持该等主张¹。

¹ 参见韩国大法院 2022 年 7 月 28 日宣告 2021 民终字第 221638 号判决；韩国大法院 2024 年 3 月 12 日宣告 2019 民终字第 29013 号、2019 民终字第 29044 号、2019 民终字第 29020 号、2019 民终字第 29037 号判决；韩国大法院 2024 年 7 月 25 日宣告 2020 民终字第 287921 号判决；韩国大法院 2023 年 4 月 13 日宣告 2021 民终字第 310484 号判决；韩国大法院 2023 年 4 月 27 日宣告 2021 民终字第 249056 号判决；韩国大法院 2023 年 4 月 27 日宣告 2021 民终字第 229571 号判决等。

据此，BKL在本案二审中作出如下陈述意见。首先，权利失效规则源自韩国《民法》第2条的诚实信用原则，在劳动法领域中，该规则推动了其中所含之权利义务关系的规范化发展，值得注意的是，韩国大法院的裁判观点也认为，权利失效规则应更广泛地运用于劳动纠纷问题。其次，当前有关劳务派遣关系纠纷的可预见性及法律确定性问题日益扩散至全产业领域，且依据现行有效的韩国《劳务派遣法》规定的直接雇佣义务，劳动者“直接雇佣请求权”的诉讼时效为10年（参见韩国大法院2024年7月11日宣告2021民终字第274069号判决）。鉴于此，如果劳动者只有在其被视为“直接雇佣”时，才被允许行使直接雇佣请求权，那么这明显不符合韩国《劳务派遣法》项下所确立的直接雇佣义务之立法本意，与之所强调的适当性相违背。第三，韩国《劳务派遣法》的宗旨和目的在于消解劳务派遣人员因工作不稳定而产生的不安情绪，改善其恶劣的工作条件，原告于2009年9月26日已然离职，此后长时间从事与被告业务无关的工作，若法院支持原告事后提出的确认劳动者地位之请求，则会与该法宗旨和目的背道而驰，也会导致原《劳务派遣法》上的“视同直接雇佣”条款无异于一种揽钱工具。综上，结合“视同直接雇佣”条款被修订为“直接雇佣义务”条款的经过等情况来看，BKL坚持主张在本案中应适用权利失效规则。

最终，韩国大法院对BKL的所有主张予以支持，重申了权利失效规则的重要性及其成立要素，并撤销了一审法院不适用权利失效规则的判决。

2. 适用权利失效规则所必要的“长时间”之内涵：满足时间要件

韩国大法院认为，对于权利失效规则所适用的期限长短，应当依据社会一般观念进行具体判断。在本案中，原告提起诉讼之时间节点，距离其被视为属于“直接雇佣”情况的时间节点已逾约18年，距离其从被告处离职的时间节点已逾约11年4个月，且距离韩国大法院在由相同驻厂承包企业工作的同事提起的确认劳动者地位之诉中做出判决之时间节点已逾约6年之久。据此，韩国大法院认定，本案已满足“长时间不行使权利”，即判定本案满足时间要件。

3. 被告有正当理由相信原告不会行使其权利：满足状态要件

韩国大法院认为，被告有正当理由相信原告不会行使其权利，故满足了适用权利失效规则成立所必要的状态要件。韩国大法院所考量的具体事由如下：

- ① 原告自与承包企业解除劳务关系后，并无证据表明其与被告的其他承包企业仍维系劳务派遣关系，亦无迹象显示其向被告主张要求履行“直接雇佣”义务等行使相关权利的情形。
- ② 与上述事实相反，原告自终止与被告的劳务派遣关系之时起，便一直在从事与被告的汽车制造业务毫无关联的工作。
- ③ 再者，2010年7月22日，韩国大法院在类似案件中首次做出如下宣判，即认定被告与其蔚山工厂内承包企业的员工存在劳务派遣关系（参见韩国大法院的2008民初字第4367号判决）。被告的牙山工厂所属工会对该判决进行了大规模的宣传报道。
- ④ 在韩国大法院做出上述判决之后，被告下设的内部承包企业的数千名员工在2010年至2013年期间针对被告象提起了集体诉讼，韩国媒体就此事件也做出了各类报道。2014年9月18日，本案受理法院作出一审判决，认定双方存在劳务派遣关系，二审法院也已于2017年2月10日作出二审判决。并且，韩国大法院也在2015年2月26日作出判决，认定被告与原告曾所属的公司内部承包企业的劳动者存在劳务派遣关系（参见韩国大法院的2010民终字第106436号判决）。

III. 实务启示：权利失效规则有望助力妥善解决劳务派遣纠纷

在众多产业(不限于制造业)中，但凡存企业以承包或劳务服务外包形式开展业务的，如果发包人与承包人劳动者被认定已形成劳务派遣关系，则可能会否定原有的全部合同关系，且发包人有可能需要承担诸如“集体性直接雇佣派遣劳动者”以及“赔偿工资差额”这般严苛的责任。但是，关于双方之间是否成立劳务派遣关系的可预见性就显著降低，这将导致极为严重的法律不确定性，故尤其对于不属于消灭时效适用范围的“视同直接雇佣”条款，确有必要恰如其分地适用权利失效规则。

如上文所述，即使涉及劳务派遣关系纠纷(其案由并非为解雇纠纷)诉讼中，法官在行使自由裁量权时未曾考虑过权利失效规则，进而排斥适用作为一般法律原则的诚信信用原则，在事实上从未由“纸面上”走进“行为中”。但是，韩国大法院通过本次判决，明确承认了在因“视同直接雇佣”问题而产生争议的劳动关系确认之诉中，同样可以适用权利失效规则。

在全面、综合地考量各类劳动争议相关要素后，我们理解，当法律的可预见性和确定性不足时，其所产生的影响往往不局限于具体个案本身，而是会产生连锁反应，持续向外蔓延扩散。故而，当权利人(派遣劳动者)长时间不行使自身权利，且公司作为义务主体具有正当理由相信权利人不会行使该项行为时，我们建议，公司应当积极运用权利失效规则，借此来迅速明确雇主与雇员之间的权利义务关系，以保障公司能够平稳、有序地经营。

综上所述，“视同雇佣”条款在过去很长一段时期内给产业界带来法律不确定性，但韩国大法院的本次判决顺应趋势，对该条款的适用予以适度限制，我们认为这一规则有助于企业产业现场的稳定运营。

* * *

BKL 劳动人事团队提供各种与个人和集体劳动关系相关的法律咨询服务，并在处理相关争议方面拥有丰富的实务经验。在本案中，BKL 通过《劳务派遣法》和权利失效规则相关的法律规定做出细致且深入的研讨，并认真严谨地分析了具体的案件事实，从法律层面进行梳理重构，最终获得胜诉结果，以圆满收关。如果您对此有任何疑问，请随时垂询。

金 相 民

律师

T 82.2.3404.7545

E sangmin.kim@bkl.co.kr

池 涌 泉

资深外国律师(中国)

T 82.2.3404.0245

E yongquan.chi@bkl.co.kr

金 应 杰

资深外国律师(中国)

T 82.2.3404.7594

E yingjie.jin@bkl.co.kr