

정년퇴직한 파견근로자에 대하여 파견법 위반을 판단할 때 비교대상이 되는 근로자는 원칙적으로 사용사업주의 사업장에서 정년을 경과하여 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 정규직 근로자가 되어야 한다고 판단한 사례

대법원 2023.4.27. 선고 2021다229588 판결

피고는 시멘트 제조업을 영위하는 법인이며 원고는 피고로부터 광구에서의 채광과 운반 업무에 대하여 도급을 받은 회사 소속 근로자들입니다. 원고는 피고에게 근로자 지위 확인을 청구하며 피고가 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 피고의 근로자에 비하여 적은 임금을 지급하는 등 파견근로자 보호 등에 관한 법률(이하 '파견법') 제21조 제1항의 위반에 해당하는 불법행위를 하였으므로 피고에게 임금 및 퇴직금 차액 상당의 손해배상을 청구하였습니다.

파견법 제21조 제1항은 파견근로자를 사용사업주의 사업 내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 차별적으로 처우하는 것을 금지하고 있습니다. 대법원 판례에 의하면 파견법 제21조 제1항 위반 행위는 민법 제750조의 불법행위를 구성하며 따라서 사용사업주가 합리적인 이유 없이 파견근로자에 대하여 임금 차별을 한 경우에는 파견근로자에게 그러한 차별이 없었더라면 받을 수 있었던 적정한 임금과 실제 지급받은 임금의 차액에 상당하는 손해를 배상할 책임이 있습니다(대법원 2020. 5. 14. 선고 2016다239024, 239031, 239048, 239055, 239062 판결 참조).

이와 관련하여 원심은 원고들과 피고 사이의 파견근로관계 성립을 인정하여 '근로자 지위 확인'의 청구를 인용한 다음, 피고가 파견근로자의 임금 결정에 직접적인 영향력을 행사하여 원고들의 피고 소속 비교대상 근로자보다 적은 임금을 지급받도록 함으로써 파견법 제21조 제1항 위반의 차별행위를 하였다고 판단하여 원고들의 손해배상청구를 인용하였습니다.

한편, 대법원에서는 먼저 '근로자 지위 확인' 청구에 관하여는 이 사건 상고심 중 원고의 정년이 도래하였으므로 확인의 이익이 없어 부적합하다고 판단하였으며, 이를 이유로 해당 부분의 원심판결을 파기하였습니다.

그 외 파견근로관계 인정 및 손해배상 청구에 대하여는 원고들의 업무수행 형태나 피고의 지휘, 명령의 방식 등에 비추어 원고들과 피고 사이에 근로자파견관계가 인정된다고 판단한 원심판결을 정당하다고 보았으며, 정년이 경과한 파견근로자에 대하여 파견법 제21조 제1항이 금지하는 차별적 처우가 있는지 여부를 판단할 때 비교대상이 되는 근로자는 원칙적으로 사용사업주의 사업장에서 '정년을 경과하여 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 정규직 근로자'가 되어야 하며, 그러한 근로자가 없는 경우에는 정년이 경과하여 퇴직한 근로자 중 사용사업주에게 기간제 근로자로 (재)채용되어 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행한 자가 되어야 한다고 보아, 해당 기준에 따

른 비교대상 근로자와 비교하여 차별여부 및 손해배상액을 판단한 원심의 판결을 정당하다고 판단하였습니다.

관련구성원

기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

윤혜영

변호사

02-316-4491

hyyun@shinkim.com

송우용

변호사

02-316-1696

wysong@shinkim.com

김종현

변호사

02-316-1721

johkim@shinkim.com