

## 자동차 제조회사의 완성차 출고 전 사전점검 업무를 수행하는 2차 협력업체 소속 근로자들과 자동차 제조회사 사이에는 근로자 파견관계가 인정되지 않는다고 판단한 사례(대법원 2023. 7. 13. 선고 2022다275885 판결)

피고는 자동차 및 그 부품의 제조·판매를 주된 목적으로 하는 회사이고, 원고는 피고와 완성차 통합 위탁계약을 체결한 A주식회사(피고보조참가인, 이하 ‘참가인’)와 PRS(Pre-Release Service) 업무도급계약을 체결한 2차 협력업체에 소속되어 피고 회사의 완성차 출고 전 사전점검 및 차량 고객인도 지원업무를 담당한 자들입니다. 원고들은 자신들이 소속된 협력업체가 참가인과 체결한 도급계약의 실질이 원고들과 피고 사이의 근로자파견계약에 해당한다고 주장하며 피고에 대하여 근로자지위확인 및 직접고용에 대한 승낙의 의사표시 청구 소송을 제기하였습니다.

원심은 원고용주가 어느 근로자로 하여금 제3자를 위한 업무를 수행하도록 하는 경우 그 법률관계가 파견법의 적용을 받는 근로자파견에 해당하는지는 당사자가 붙인 계약의 명칭이나 형식에 구애될 것이 아니라, (i) 제3자가 당해 근로자에 대하여 직·간접적으로 그 업무수행 자체에 관한 구속력 있는 지시를 하는 등 상당한 지휘·명령을 하는지, (ii) 당해 근로자가 제3자 소속 근로자와 하나의 작업집단으로 구성되어 직접 공동 작업을 하는 등 제3자의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있는지, (iii) 원고용주가 작업에 투입될 근로자의 선발이나 근로자의 수, 교육 및 훈련, 작업·휴게시간, 휴가, 근무태도 점검 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사하는지, (iv) 계약의 목적이 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 확정되고 당해 근로자가 맡은 업무가 제3자 소속 근로자의 업무와 구별되며 그러한 업무에 전문성·기술성이 있는지, (v) 원고용주가 계약의 목적을 달성하기 위하여 필요한 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있는지 등의 요소를 바탕으로 그 근로관계의 실질에 따라 판단하여야 한다는 법리(대법원 2015. 2. 26. 선고 2010다93707 판결 등 참조)에 따라서 볼 때 다음과 같은 이유로 원고들이 피고의 사업에 편입되어 피고로부터 상당한 지휘·명령을 받으며 파견법에서 정한 근로자파견관계를 형성하였다고 인정하기 어렵다고 판단하였습니다. (i) 피고는 참가인 사이에 완성차 통합 위탁계약을 체결했을 뿐 원고들이 근무한 협력업체와는 도급계약 내지 근로자파견계약을 포함하여 어떠한 계약도 체결하지 않은 점, (ii) 협력업체가 참가인과 업무도급계약에 따라 수행하는 업무에 대한 법률상·계약상 책임은 피고가 아닌 참가인이 최종적으로 부담하는 점, (iii) 원고들은 피고가 아닌 협력업체 소속의 현장대리인(소장)을 통해 업무 지시사항을 전달받은 점, (iv) 피고가 협력업체에게 체크시트, 업무매뉴얼, 지침서 등을 제공하고 일일업무일지를 통해 업무결과를 전달받은 것은 협력업체가 도급업무를 효율적으로 수행할 수 있도록 업무 수행에 필요한 정보를 제공하기 위한 것일 뿐 이것만으로 구체적인 작업방법에 대한 지시가 있었다고 보기 어려운 점, (v) 피고가 협력업체에게 PDA기기를 제공한 사실이 있기는 하지만, 원고들이 사용한 PDA와 피고의 전산시스템에는 피고가 원고들의 업무수행 과정에서 개별적인 지시를 할 수 있는 기능이 없으므로 피고가 협력업체 소속 직원인 원고들에게 PDA 기기 및 전산시스템 아이디와 비밀번호를 제공하였다는 것만으로 원고들에게 상당한 지휘·명령을 했다고 볼 수 없는 점, (vi) 협력업체의 업무 범위는 업무도급계약에 따라 구체적으로 범위가 한정되었고, 원고들은 피고 직원들이 수행하는 업무와 구별되는 부수적인 업무로 제한된 점, 원고들이 주로 업무를 수행하는 장소는 피고 직원들이 근무하는 곳과 구별된다는 점에서 업무의 특정성·구별성이 인정되는 점, (vii) 피고는 원고들과 같은 협력업체 소속 직원들에 대한 인사권, 근태관리권, 작업배치권, 근무편성권 등에 대해 관여나 개입하지 않은 점, (viii) 참가인이 협력업체에 지급한 도급비는 실제 처리한 차량 대수에 계약단가를 곱하여 산정한 금액으로서 노동력

의 제공에 대한 대가가 아니라 노동의 결과 내지 일의 완성에 대한 대가로 지급한 것으로 평가되는 점 등을 고려할 때 원고들과 피고가 근로자파견관계에 있었다고 보기 어려우므로, 일부 원고들이 피고에 고용의제 되었다거나 피고에게 직접 고용의무가 발생하였다고 할 수 없다고 판단하였습니다.

대법원은 원심의 판단을 정당하다고 보아 상고를 기각하였습니다.

## 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