

생산공정에 밀접하게 연동되지 않는 기계 정비, 전기정비, 유틸리티(시설 관리) 업무에 종사한 제철회사의 사내협력 업체 소속 근로자들에 대해서 근로자파견관계 성립을 부정한 사례

(대법원 2024. 3. 12. 선고 2019다28966·28973·28980·28997·29006 판결)

피고 회사는 제철업을 영위하는 회사이고 원고들은 피고 회사와 도급계약을 체결한 사내협력업체 소속 근로자들로서 냉연강판 등의 생산에 필요한 지원공정 업무에 종사했습니다. 원고들은 피고와 협력업체 사이에 체결된 도급계약의 실질은 근로자파견계약에 해당하고, 피고가 2년을 초과하여 파견근로자인 원고들을 계속 사용하였으므로 구 파견법상 직접고용의무 규정에 따라 2년의 사용기간이 만료된 다음날부터 원고들을 직접고용할 의무가 있다고 주장하면서, 피고를 상대로 고용 의사표시를 할 것과 임금 상당의 손해배상을 청구하였습니다.

원심은 원고들 전부에 대하여 근로자파견관계 성립을 인정하고, 원고들의 고용의무 발생일 이후 임금상당 손해배상청구를 일부 인용하였습니다. 그 주요 근거로 피고 회사 직원들이 MES(Manufacturing Execution System, 생산관리시스템)를 통해 협력업체 소속 근로자들에게 업무 지시를 하고 업무수행상태를 관리한 것을 들었습니다.

그러나 대법원은 원고들 중 기계정비 업무, 전기정비 중 레벨0 업무, 유틸리티 업무에 종사한 원고들에 대해서는 대상 근무기간 동안 근로자파견관계 성립을 단정하기 어렵다고 보아, 해당 원고들의 고용의사표시 청구 부분에 관한 원심을 파기환송하였습니다.

구체적으로 ① 기계정비 업무에 대하여, (i) 기계정비 업무는 피고의 생산공정에 밀접하게 연동되는 업무가 아니고, 피고는 정비계획을 수립하고 정비 작업은 사내협력업체가 담당하였기 때문에 피고의 근로자와 사내협력업체 근로자가 수행한 업무는 어느 정도 구분되어 있었던 점, (ii) 원심은 기계정비에 관한 작업표준서를 사내협력업체 근로자가 직접 작성하였다고 인정하였는데, 그 내용을 피고가 사실상 결정하거나 통제하였는지 분명하지 않은 점, (iii) 순천공장 설립 후 상당한 기간 동안 피고는 사내협력업체 근로자에게 작업수행에 관한 지시를 하고, 사내협력업체로 하여금 피고가 허가한 근로자 수만큼만 라인에 배치할 수 있게 하였던 것으로 보이나, 제출된 증거만으로는 피고가 원고들의 대상 근무기간에도 이러한 권한을 계속 행사하였는지는 알기 어려운 점을 들어, 근로자파견관계 성립을 단정하기 어렵다고 판단하였습니다.

② 전기정비의 레벨 0 업무에 대하여는, (i) 전기정비 업무 중 레벨 0은 생산과 무관한 시설과 설비에 대한 전기 점검 및 유지·보수 업무인데, 소프트웨어를 담당하는 피고의 근로자와 하드웨어를 담당하는 사내협력업체 근로자가 빈번히 함께 작업을 하는 레벨 1 업무와 달리, 레벨 0 업무는 사내협력업체 근로자가 단독으로 수행했던 것으로 보이는 점, (ii) 원고들이 제출한 전기정비 업무에 관한 증거들은 대부분 레벨 1에 관한 것이어서 해당 원고들의 대상 근무기간 동안 전기정비에 관한 업무를 담당하는 피고의 설비관리팀 관리직 또는 현장기술직 근로자가 레벨 0 업무를 수행하는 사내협력업체 근로자에게 어떻게 지휘·명령을 하였고, 피고의 근로자가 수행하는 업무와 사내협력업체

근로자가 수행하는 업무가 구체적으로 어떻게 연관되었는지를 기록상 알기 어려운 점, (iii) 순천공장 설립 후 상당한 기간 동안 피고는 사내협력업체 근로자에게 작업수행에 관한 지시를 하고, 사내협력업체들의 인사나 근태관리 등에도 관여하였던 것으로 보이나, 피고가 해당 원고들의 대상 근무기간에도 이러한 권한을 계속 행사하였는지는 분명하지 않은 점 등을 이유로, 근로자파견관계 성립을 단정하기 어렵다고 판단하였습니다.

③ 유틸리티 업무에 대해서도, (i) 유틸리티 업무는 피고의 생산설비들과 떨어진 곳에 위치한 유틸리티 시설들을 유지·관리하는 업무로, 피고는 그중 정수처리시설, 폐수처리시설, 냉난방설비, 건조기의 유지·관리 업무를 사내협력업체에 위탁하였는데, 해당 원고들이 근무할 당시에는 시설별로 1명(3교대 근무를 하므로 총 3명)의 사내협력업체 근로자가 해당 시설 내에 근무하거나 순회하는 등으로 그 시설의 업무를 전담하였고, 이들의 업무수행 장소는 유틸리티 업무를 수행하는 피고의 근로자들과 공간적으로 분리되어 있었으며, 업무도 구분되어 있었던 점, (ii) 시설별 작업 내용을 기재한 작업표준서가 사내협력업체 명의로 작성된 것으로 보이는데, 그 내용을 피고가 사실상 결정하거나 통제하였는지는 기록상 분명하지 않은 점, (iii) 일부 장치를 작동할 때 피고의 근로자의 요청이 있거나 허락을 받는 경우가 있는 것으로 보이는 하지만, 피고의 근로자와 사내협력업체 근로자가 어떤 관계에서 업무를 수행하였는지를 구체적으로 알 수 있는 증거가 부족하여, 그러한 요청이나 허락이 사용사업주의 지휘·명령에 해당한다고 단정하기 어려운 점, (iv) 순천공장 설립 후 상당한 기간 동안 피고는 사내협력업체들의 인사나 근태관리 등에 관여하였던 것으로 보이나, 피고가 해당 원고의 대상 근무기간에도 이러한 권한을 계속 행사하였는지는 분명하지 않은 점 등을 이유로, 근로자파견관계 성립을 단정하기 어렵다고 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

Copyright SHIN & KIM LLC. All rights reserved.