



간접생산공정인 자동차 부품 품질검사를 담당한 사외 협력업체 근로자들에 대해서 근로자파견관계 성립을 인정하고, 이들이 협력업체에서 사직하였더라도 원청회사와의 근로관계를 종료하겠다는 명시적 의사를 표시한 것으로 볼 수 없다고 본 사례

(대법원 2024. 6. 17. 선고 2021다226558 판결)

원고들은 자동차 부품을 제조하는 피고 회사의 사외 협력업체 소속 근로자들로, 피고 회사의 부품협력사들이 생산한 반조립 자동차 모듈, 부품의 품질 검사업무(CKD 품질관리업무)를 수행하였습니다.

원고들은 협력업체에서 사직한 후 피고 회사를 상대로 근로자파견관계가 성립되었다고 주장하며, 고용의 의사표시 등을 구하는 소송을 제기하였습니다. 이에 대해 피고 회사는 근로자파견관계가 성립하지 않고, 설령 성립한다고 하더라도 원고들이 자발적으로 협력업체에서 사직함에 따라 원고들과 협력업체 사이의 근로계약관계의 종료 효과가 피고 회사에게도 승계되므로, 원고들의 소제기는 신의칙 위반 내지 권리남용으로 허용될 수 없다는 주장을 하였습니다.

원심은 (i) 원고들이 피고 측이 제공한 구체적인 작업방법 등이 기재된 업무표준과 중점검사기준서에 구속되어 품질관리업무를 하고, 피고 소속 품질팀 근로자로부터 수시로 이메일 등을 통하여 직접적, 개별적인 업무지시를 받고 그 업무수행 결과를 위 근로자들에게 보고한 점 등에 비추어, 품질관리업무 수행 전반에 관하여 피고가 직간접적인 지휘명령을 하였다고 인정하였습니다. 또한 원심은 (ii) 원고들은 피고의 포장협력사들의 공장 내에서 근무하여 피고의 근로자들과 상시적으로 함께 근무하지는 않았지만, 피고 소속 품질팀 근로자들과 서로 긴밀하게 업무연락 및 지시, 보고를 하는 관계에 있고, 하나의 작업집단으로 구성되어 피고의 사업에 실질적으로 편입되었다고 보았으며, (iii) 피고는 협력업체에 추가로 배치할 근로자의 수를 지정하는 등 작업 배치권을 행사하고, 원고들을 대상으로 업무 관련 교육을 실시하며 근태현황을 보고받는 등 인사권을 행사하였고, (iv) 업무 수행 범위가 구체적으로 한정되어 있었다거나 협력업체가 전문성, 기술성을 보유했다고 볼 수 없다는 이유로 원고들과 피고 사이에 근로자파견관계가 성립한다고 판시하였습니다.

또한 원심은 “파견법 제6조의2 제2항은 ‘해당 파견근로자가 명시적인 반대의사를 표시하는 경우’에는 직접고용간주 규정이나 직접고용의 무 규정이 적용되지 않는다고 정하고 있는데, 여기서 ‘해당 파견근로자가 명시적인 반대의사를 표시하는 경우’란 근로자가 사용사업주에게 직접고용되는 것을 명시적으로 반대한 경우를 의미하므로, 파견근로자가 파견사업주와의 근로관계를 종료하고자 하는 의사로 사직의 의사표시를 하였다고 하더라도 ‘해당 파견근로자가 명시적인 반대의사를 표시하는 경우’에 해당한다고 단정할 수 없다”는 기존 대법원 판결례(대법원 2019. 8. 29. 선고 2017다219072 판결, 대법원 2020. 5. 14. 선고 2016다239024 등 판결)를 원용하며 피고의 주장을 배척하였습니다.

대법원은 위와 같은 원심판결의 정당성을 인정하여 피고의 상고를 모두 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