



파견근로자 보호 등에 관한 법률에 따라 고용간주의 효과가 발생한 사내협력업체 소속 근로자가 원청회사를 상대로 임금 차액 지급을 청구한 경우 원청회사가 지급할 임금 등에서 협력업체가 지급한 퇴직금을 공제할 수 없다고 한 사례

(대법원 2024. 7. 25. 선고 2020다287921 판결, 대법원 2024. 7. 25. 선고 2024다211908·211915·211922 판결)

사내협력업체 소속 근로자인 원고들은 원청회사인 피고 회사를 상대로 근로자지위확인 및 고용의 의사표시를 청구하고, 고용간주에 따른 임금 차액 및 직접고용의무 불이행에 따른 임금 상당의 손해배상을 청구하는 소송을 제기하였습니다.

소송 과정에서 피고 회사와 원고들과의 사이에 근로자파견관계가 성립할 경우, 금전 청구와 관련하여 사내협력업체 소속 근로자가 정규직으로 근무했다면 받을 수 있었던 임금에서 사내협력업체에서 받은 임금을 공제해 산정하는데, 공제 범위에 근로자가 사내협력업체에서 받은 퇴직금을 공제할 것인가, 공제한다면 어느 범위까지 공제할 것인가가 쟁점이 되었습니다. 이에 대해 피고 회사는, 피고 회사가 지급할 임금 차액에서 원고들이 고용간주일 또는 고용의무 발생일 이후 사내협력업체로부터 지급받은 퇴직금이 있는 경우 손익공제의 법리에 따라 퇴직금을 전부 공제해야 한다고 주장하였습니다.

이에 대하여 원심은 피고 회사에 고용된 것으로 간주된 협력업체 소속 근로자가 협력업체로부터 퇴직금을 받은 경우 그 퇴직금 중 사용사업주인 원청회사의 임금지급의 대상으로 되는 기간에 시기적으로 대응하는 금액은 공제된다고 판단하였습니다.

그러나 대법원은 퇴직금은 후불 임금의 성격 이외에도 사회보장적 급여로서의 성격과 공로보상으로서의 성격을 아울러 가지고 발생 시점과 산정 방법도 임금과 다르므로, 사용사업주의 임금 등 지급의무와 파견사업주의 퇴직금 지급의무는 부진정연대채무의 관계가 있다고 볼 수 없고, 그에 따라 사용사업주(원청회사)가 지급할 임금에서 파견사업주(협력업체)가 지급한 퇴직금을 공제할 수 없다고 판시하였습니다. 그러면서 파견사업주가 지급한 퇴직금은 향후 파견근로자가 사용사업주를 상대로 퇴직금을 구하는 경우에 공제할 수 있을 뿐이라고 판시하였습니다.

이는 퇴직금 중 사용사업주의 임금지급의 대상으로 되는 기간에 시기적으로 대응하는 금액은 중간수입으로서 상환 내지 공제의 대상이 된다고 본 일부 하급심 판결과 다른 결론으로, 형평의 원칙에 따라 사용사업주가 지급할 임금 등에서 파견사업주가 지급한 퇴직금을 공제해야 한다는 사용사업주측 항변을 인정하지 않은 것입니다.

관련구성원

기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

윤혜영

변호사

02-316-4491

hyyun@shinkim.com

김종현

변호사

02-316-1721

johkim@shinkim.com

박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

송우용

변호사

02-316-1696

wysong@shinkim.com