

파견법에 따라 파견근로자를 직접고용한 사례에서 그 파견근로자에게 적용한 근로조건(근로시간)이 문제된 사례

(대법원 2024. 9. 12. 선고 2022다270989 판결)

1. 사안의 개요

피고는 A광역시이고, 자녀들의 보육을 위해 A광역시 소재 초등학교 및 유치원에서 돌봄교실을 운영하였습니다. 피고는 2014년부터 일부 돌봄교실을 위탁업체에 맡겨 운영하였고, 원고들은 위탁업체 소속으로 초등학교 또는 유치원에서 돌봄교실 교사로 근무하였습니다.

고용노동청은 원고들의 돌봄교실 강사 업무는 실질이 근로자파견에 해당하는데, 위탁업체들이 근로자파견허가를 받지 않아 불법파견에 해당한다고 판단하여, 피고에게 원고들을 직접 고용할 것을 지시하였습니다. 이에 피고는 원고들을 무기계약직 돌봄교사로 직접 채용하였는데, 1일 근로시간은 5시간으로 정하였습니다. A광역시 교육청 교육공무직 관리 지침에 따르면, 교육공무직의 근무시간은 1일 8시간, 1주 40시간(휴게시간 제외)이고, 단시간 교육공무직의 경우 근무시간 및 휴게시간은 개별 근로계약서에 따르되 유급휴가와 보수 등은 근로기준법 제18조 제1항(근무시간에 비례)을 적용하고 있습니다.

원고들은 피고가 직접고용의무를 불이행하였고, 직접고용의무를 이행한 후에도 근무시간을 1일 5시간으로 정한 것은 무효라고 주장하면서, 피고를 상대로 파견근로자 보호 등에 관한 법률(이하 '파견법') 위반에 따른 손해배상 등을 청구하였습니다.

2. 법원의 판단

[제1심 및 원심] 피고의 직접고용의무 불이행으로 인한 임금 상당 손해배상금을 산정함에 있어 동종 또는 유사업무 근로자인 교육공무직 돌봄교사에게 적용되는 근로조건(1일 8시간, 1주 40시간)을 적용하여야 하고, 위 근로조건에 미달하는 직접고용계약은 위법하다고 판단하였습니다. 피고가 항소하였으나, 원심 역시 피고의 항소를 기각하였습니다.

[대법원] 그러나 대법원은 원고들이 피고와 근로자파견관계에 있었고, 피고의 무기계약직 돌봄교사가 원고들과 동종유사 업무 근로자에 해당하며, 교육공무직 관리 지침이 원고들에게 적용된다고 하면서도, 원고들에게 적용하여야 할 근로시간을 무기계약직 돌봄교사의 1일 8시간, 1주 40시간으로 보아 손해배상액을 산정한 원심 판단은 손해배상 산정에 관한 법리오해의 잘못을 저질렀다고 판단하였습니다.

즉 ① 교육공무직 관리 지침이 단시간 교육공무직에 대해서 근무시간을 개별 근로계약서에 따라 달리 정할 수 있다고 규정하고 있으므로

원고들을 직접 고용할 경우 '단시간 교육공무직'으로 계약을 체결하였을 가능성도 염두에 두어야 하는 점, ② 돌봄교실의 운영방법이 다양화되었고, 그 운영방법에 따라 돌봄교사의 근무시간을 탄력적으로 정할 필요가 있으므로, 돌봄교사의 근무시간을 반드시 1일 8시간, 1주 40시간으로 고정할 필요가 있다고 보기 어려운 점, ③ 전국의 무기계약직 초등학교 돌봄교사들 중 1주 40시간 미만의 돌봄교사가 전체 무기계약직 중 약 82%에 이르고 실제 원고들의 종전 근로시간도 학기 중 5시간, 방학 중 8시간으로 탄력적으로 정해졌고, 2018년 피고와 직접고용계약을 체결하면서도 1일 근로시간이 5시간으로 정해졌을 뿐인 점, ④ 돌봄교사의 근로시간은 돌봄교실의 운영형태와 수요 등에 따라 탄력적으로 정해질 필요가 크다고 보이고, 이에 따라 피고가 재량으로 근로시간을 달리하여 돌봄교사를 채용하는 것도 가능한 점 등을 제시하며, 피고가 원고들을 직접 고용하였다고 하더라도 1일 8시간, 1주 40시간의 근로시간을 적용하여 근로계약을 체결하였을 것이라고 쉽게 추단하기는 어렵다고 보아, 원심판결 중 피고 패소부분을 파기환송하였습니다.

3. 의의

대법원은 파견법 위반에 따른 손해배상 청구에서 동종 또는 유사한 업무를 판단할 때, 취업규칙이나 근로계약 등에 명시된 업무내용이 아니라 근로자가 실제 수행해 온 업무를 기준으로 하되, 이들이 수행하는 업무가 서로 완전히 일치하지 않고 업무의 범위 또는 책임과 권한 등에서 다소 차이가 있다고 하더라도 주된 업무의 내용에 본질적 차이가 없다면, 원칙적으로 동종 또는 유사한 업무로 보아야 한다고 판시하고 있습니다(대법원 2024. 6. 17. 선고 2021다226558 판결 등).

다만 위 대법원 판결은 기존 판례 법리를 전제로 하면서도, 직접고용하는 파견근로자의 근로조건은 취업규칙 규정, 관련 정책의 취지, 근무 실태 및 현황 등을 고려하여 동종 또는 유사 업무 근로자와 다른 근로조건을 적용하는 것이 타당한 경우에는 예외적으로 다르게 정할 수 있다고 본 것입니다.

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

송우용

변호사

02-316-1696

hyyun@shinkim.com

wysong@shinkim.com

김종현

변호사

02-316-1721

johkim@shinkim.com

Copyright SHIN & KIM LLC. All rights reserved.