

파견법상 직접고용의무를 부담하는 사용사업주가 파견근로자를 직접고용하면서 특별한 사정이 없이 기간제 근로계약을 체결하는 경우, 해당 근로계약 중 기간을 정한 부분은 강행규정에 위반하여 무효가 될 수 있다고 본 사례

(대법원 2022. 1. 27. 선고 2018다207847 판결)

이 사건은 파견근로자 보호 등에 관한 법률(이하 “**파견법**”)상 원고 근로자의 사용사업주였던 피고회사가 파견법에 따라 직접고용의무를 부담하는 원고를 직접 고용하면서 1년 단위로 기간제 근로계약(이하 “**이 사건 근로계약**”)을 체결하고, 이후 1회 계약을 갱신한 후 추가 갱신을 거절(이하 “**이 사건 갱신거절**”)한 사안으로써, 피고회사가 파견법상 강행규정에 해당하는 직접고용의무를 위반한 것인지 여부가 문제된 사건입니다.

대법원은 “파견법의 직접고용의무 규정의 입법취지 및 목적에 비추어 볼 때, **특별한 사정이 없는 한 사용사업주는 직접고용의무 규정에 따라 근로계약을 체결할 때 기간을 정하지 않은 근로계약을 체결하여야 함이 원칙**이다. 다만, 파견법 제6조의2 제2항에서 파견근로자가 명시적으로 반대사를 표시하는 경우에는 직접고용의무의 예외가 인정되는 점을 고려할 때 파견근로자가 사용사업주를 상대로 직접고용의무의 이행을 구할 수 있다는 점을 알면서도 기간제 근로계약을 희망하였다거나, 사용사업주의 근로자 중 해당 파견근로자와 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자가 대부분 기간제 근로계약을 체결하고 근무하고 있어 파견근로자로서도 애초에 기간을 정하지 않은 근로계약 체결을 기대하기 어려웠던 경우 등과 같이 **직접고용관계에 계약기간을 정한 것이 직접고용의무 규정의 입법취지 및 목적을 잠탈한다고 보기 어려운 특별한 사정이 존재하는 경우에는 사용사업주가 파견근로자와 기간제 근로계약을 체결할 수 있을 것이다**”라고 판시한 후 “**직접고용의무를 부담하는 사용사업주가 파견근로자를 직접고용하면서 앞서 본 특별한 사정이 없음에도 기간제 근로계약을 체결하는 경우 이는 직접고용의무를 완전하게 이행한 것이라고 보기 어렵고, 이러한 근로계약 중 기간을 정한 부분은 파견 근로자를 보호하기 위한 파견법의 강행규정을 위반한 것에 해당하여 무효가 될 수 있다**”고 판시하였습니다.

대법원은 위와 같은 법리에 근거하여, 특별한 사정이 있는지 여부에 관한 아무런 심리도 하지 아니한 채 이 사건 근로계약에서 정한 기간이 그대로 유효하다고 전제한 다음, 이 사건 근로계약은 이 사건 갱신거절에 따라 기간만으로 종료하였다고 판단한 원심판결이 파견법상 직접고용의무에 관한 법리를 오해하였다고 판시하여 원심을 파기환송하였습니다.

관련구성원

기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com