



방송프로그램 제작 업무 위탁사에 대하여 불법파견을 이 유로 제작 업무 종사자들에 대한 직접 고용의무를 부담시 키면서 손해배상 청구의 근거로 파견법 제21조를 든 사례 (서울남부지방법원 2022. 9. 23. 선고 2019가합109729 판결)

이 사건은 피고 A가 피고 B에게 방송프로그램 제작 업무 위탁을 한 상황에서 피고 B 소속 근로자들이 피고 A를 상대로 근로자지위확인 소송을 제기한 사안으로, 불법파견의 인정 여부, 불법파견으로 인해 발생한 임금 차액 청구에 대한 법적 근거 및 불법행위에 따른 손해배상 청구 소멸시효 적용이 문제되었습니다.

법원은 원고들 중 사운드디자인 업무를 담당한 사람들을 제외한 사람들(이하 “원고들”이라 합니다)에 대해 (i) 피고 A가 원고들의 업무수행 자체에 관한 구속력 있는 지시를 하는 등 상당한 지휘명령을 하였다는 점, (ii) 원고들이 피고 A 사업에 실질적으로 편입되어 있었다고 볼 수 있다는 점, (iii) 피고 A가 원고들의 근로조건 등에 관하여 주도적인 권한을 행사한 것으로 보이는 점, (iv) 원고들이 수행한 업무가 피고 A 소속 근로자들이 수행한 업무에 비하여 고도의 전문성과 기술성이 크게 요구된다고 보기 어려운 점, (v) 피고 B가 일부 물적 설비를 갖추고 있더라도 원고들의 업무를 수행하면서 필요한 설비 등을 모두 피고 A로부터 제공받은 점 등을 고려할 때, 근로관계의 실질이 피고 B에 고용된 후 피고 A에 파견되어 피고 A의 지휘·명령에 따라 근로에 종사하는 근로자 파견에 해당한다고 봄이 타당하기에 구 파견법 제6조의2 제1항 제4호 규정에 의해 피고 A는 원고들을 직접 고용할 의무를 부담한다고 판시하였습니다.

한편, 법원은 불법파견으로 인해 발생한 임금 차액 청구의 법적 근거에 대하여 파견법 제21조를 적용하였습니다. 파견법 제21조 제1항은 ‘파견사업주와 사용사업주는 파견근로자라는 이유로 사용사업주의 사업 내의 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.’라고 규정하고 있는데, 기존 사건들의 경우 주로 파견법 제6조의2(고용의무) 불이행을 근거로 삼아온 것과 차이가 있습니다(대법원 2020. 3. 26. 선고 2017다217724, 2017다217731(병합) 판결 등).

마지막으로 피고가 손해배상청구권의 본질적인 성격이 임금 채권이므로 소멸시효 역시 임금채권에 준하여 3년이라고 주장한 것에 대하여, 법원은 근로관계에 기초한 임금채권과 불법행위를 원인으로 하는 손해배상채권의 법적 성질이 다르므로 민법 제766조의 불법행위 손해배상 채권의 소멸시효가 적용된다고 판시하였습니다.

기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com