



구내식당 근로자의 근로관계가 근로자파견관계에 해당하는지를 판단할 때에는 당해 근로자가 수행하는 ‘구내식당 업무’와 당해 사업장이 전부 또는 일부 수행하는 ‘구내식당 업무’를 비교하여야 한다고 본 사례 (광주고등법원 2022. 8. 17. 선고 2020나23836 판결)

이 사건은 타이어 제조 업무를 수행하는 피고가 사내 식당 운영에 관하여 협력업체인 A와 도급계약을 체결한 상황에서 A에 소속된 근로자가 피고를 상대로 근로자지위확인을 청구한 사안으로, 구내식당 근로자의 근로관계가 근로자파견관계에 해당하는지를 판단할 때, 당해 근로자가 수행하는 ‘구내식당 업무’와 비교할 대상이 당해 사업장이 수행하는 ‘본래 업무(타이어 제조 업무)’인지, 당해 사업장이 전부 또는 일부 수행하는 ‘구내식당 업무’인지가 문제되었습니다.

1심은 타이어 제조 및 판매 등 피고 회사 본래의 업무가 원고가 담당하고 있는 음식의 조리 및 배식업무와 그 내용 및 성격이 명백히 구별된다는 전제하에, (i) 원고가 피고 사업에 실질적으로 편입되었다고 평가하기 어려운 점, (ii) 피고가 구속력 있는 지시를 하는 등 상당한 지휘명령을 하였다고 단정하기 어려운 점, (iii) 원고가 소속된 A업체가 원고의 근로조건 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사하지 못하였다고 단정하기 어려운 점, (iv) 원고의 업무는 나름의 전문성과 기술성이 요구되는 피고의 타이어 제조 및 판매업무와 그 내용이 명백히 구별되는 별개의 업무라는 점, (v) 원고가 소속된 A업체가 도급계약의 목적을 달성하기 위해 필요한 독립적인 기업조직이나 설비를 갖추고 있지 못하다고 단정하기 어렵다는 점 등을 이유로 원고의 청구를 기각하였습니다.

그러나 광주고등법원은 “구내식당 근로자의 근로관계가 근로자파견에 해당하는지를 판단하기 위하여 앞서 본 법리를 적용할 때에는, 당해 사업장이 전부 또는 일부 수행하는 ‘구내식당 업무’와 당해 근로자가 수행하는 ‘구내식당 업무’를 기준으로 비교하여 판단하여야 한다”라고 전제한 후, (i) 피고가 소속 영양사 등을 통해 원고에게 직간접적으로 업무수행 자체에 관한 구속력 있는 지시를 하는 등 상당한 지휘명령을 하였다고 보이는 점, (ii) 원고는 피고의 구내식당 업무에 실질적으로 편입된 상태에서 조리 및 배식 업무에 종사하였다고 보이는 점, (iii) 원고가 소속된 A업체가 근로자의 수, 교육 및 훈련, 작업휴게시간, 휴가, 근무태도 점검 등에 관한 결정권한을 독자적으로 행사하였다고 보기 어려운 점, (iv) 계약의 목적이 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 확정되고 업무에 전문성기술성이 있는지에 관하여 원고가 도급관계 또는 근로자파견관계 중 어느 하나에 해당한다고 단정하기 어려운 점, (v) 원고가 소속된 A업체가 계약의 목적달성을 위한 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있다고 보기 어려운 점 등을 이유로 원고와 피고는 실질적으로 근로자파견관계에 있다고 봄이 상당하다고 판단하였습니다.

관련구성원

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