



완성차업체와 사내협력업체 근로자들 사이에 직접간접 공정을 불문하고 근로자파견관계를 인정한 사례 (대법원 2022. 10. 27. 선고 2017다14581, 14598, 14604, 14611, 14628, 14635, 14642, 14659 판결)

이 사건은 피고 H자동차와 도급계약을 맺은 사내협력업체 소속 근로자인 원고들이 피고 H자동차를 상대로 자신들의 근로관계가 파견법에서 정한 근로자파견계약에 해당하여 직접고용관계가 형성되었다고 주장하며 근로자지위 확인 또는 고용의 의사표시 청구를 하고 임금 차액 또는 손해배상금의 지급을 구한 사안으로, 해당 근로관계가 파견법에서 정한 불법파견에 해당하는지 문제되었습니다.

원심은, 해당 근로관계의 실질이 근로자파견에 해당한다고 보았습니다. 원심은 그 근거로 ① 피고가 원고들에 대하여 직간접적으로 그 업무수행 자체에 관한 구속력 있는 지시를 하는 등 상당한 지휘명령을 하였다라는 점은 (i) 피고가 사내협력업체들의 담당 공정에 대하여 생산량, 월별 가동시간, 시간당 생산대수 등을 상세하게 계획함으로써 사내협력업체 소속 근로자인 원고들에 대하여 작업량, 작업순서 등을 결정하였고, 피고의 필요에 따라 사내협력업체의 담당 공정을 수시로 변경하였던 점, (ii) 피고가 사양일람표, 사양식별표 등을 통하여 원고들에 대한 작업방식을 지시하였고, 사내협력업체나 원고들은 그와 다른 방식으로 작업을 수행할 수 있는 독자적 권한이 없었던 점, (iii) 사내협력업체의 현장관리인이 원고들에게 구체적인 지휘·명령권을 행사하였다 하더라도, 이는 피고가 결정한 사항을 전달한 것에 불과하거나 그러한 지휘·명령이 피고에 의해 통제되어 있는 것에 불과하다는 점, (iv) 사내협력업체가 피고와 별도로 원고들에 대하여 독자적인 지휘·명령권을 행사하여 왔음을 인정하기 어렵다는 점 등을 통해 이를 인정할 수 있고, ② 원고들이 피고 사업에 실질적으로 편입되었다는 점은 (i) 피고가 사내협력업체 인원 현황을 지속적으로 파악하면서, 피고 소속 근로자와 사내협력업체 소속 근로자를 모두 '생산직' 또는 '생산관련' 인원으로 함께 편성하여 전체적으로 관리하였던 점, (ii) 피고가 정규직에 결원이 발생하면, 사내협력업체 소속 근로자들을 대체 투입하였던 점 등을 통해 인정할 수 있고, ③ 피고가 사내협력업체 소속 근로자들의 작업시간, 휴게시간 뿐만 아니라 작업량, 작업방법, 작업순서 등을 결정하는 등 원고들의 근로조건 등에 관한 결정권을 행사하였다는 점, ④ 이 사건 도급계약의 목적이 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 확정되어 있지 않고 원고들이 맡은 업무가 피고 소속 정규직 근로자의 업무와 명확히 구별되지도 않을 뿐 아니라 그러한 업무에 전문성·기술성이 있다고 보기도 어렵다는 점, ⑤ 사내협력업체의 독립적 기업조직, 설비 등이 미비하다는 점을 들었습니다.

원심은 특히, 컨베이어벨트를 직접 활용하지 않는 이른바 간접 생산공정 담당 근로자들에 대하여도 근로자파견관계를 인정하였는데, 그 근거로 ① 간접 생산공정을 담당하는 협력업체의 경우에도 컨베이어벨트를 활용한 피고의 생산물량에 직·간접적으로 좌우될 수밖에 없는 등 컨베이어벨트의 생산속도 및 일정에 연동되어 작업이 이루어지게 되는 점, ② 간접 생산공정을 담당하는 사내협력업체들도 피고가 정한 표준T/O에서 정해진 인원을 해당 작업에 투입하여야 했고, 피고의 필요에 의하여 담당 공정 또는 업무수행 방법이 변경되기도 하였던 점, ③ 피고는 직접 생산공정과 마찬가지로 사양일람표, 사양식별표, 서열 모니터, PDI 정비지침서 등을 통하여 해당 업무의 수행에 필요한 업무지시를 하는 등의 지휘·명령권을 행사한 반면, 사내협력업체가 스스로 독자적인 지휘·명령권을 행사하였다는 정황은 찾아보기 어려운 점, ④ 피고는 간접 생산공정의 업무를 담당했던 사내협력업체들을 선정하는 과정에서도 피고와 일정한 관계가 있는 사내협력업체들과 도급계약을 체결한 사정이 인정되는 점, ⑤ 간접 생산공정을 담당하는 사내협력업체 역시 피고만을 상대로 사업을 영위하였으며, 일부 업체

가 지게차 등을 소유한 것을 제외하고는 고유의 기술이나 자본 등을 투입한 바 없다는 점 등을 들었습니다.

이에 대해 피고가 상고하였으나, 대법원은, 비록 원고들 중 일부 2차 협력업체 소속 근로자에 대하여 '원심이 대법원 판례가 제시한 근로자 파견 판단요소에 관한 구체적인 심리 없이 근로자파견관계를 인정한 것은 심리미진으로 위법하다'라고 판단하기는 하였으나, 기본적으로 직접간접 공정을 불문하고 근로자파견관계가 성립할 수 있다는 원심의 판단을 수긍하며 상고를 기각하였습니다.

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