

■ 최신 판례 ■

제철사 사내협력사업체에 고용된 후 제철사 작업현장에서 근무한 근로자들과 제철사 간 근로자파견관계를 인정한 사례

[대상판결 : 광주고등법원 2019. 9. 20. 선고 2016나546-553-560-577 판결]

이광선 변호사 | 장현진 변호사

원청업체가 MES(Manufacturing Execution System, 통합생산관리시스템)로 하청업체 근로자들에 대하여 작업 지시를 한 점 등을 바탕으로, 해당 근로자들과 원청업체 사이에 근로자 파견관계가 있다고 판단한 고등법원 판결입니다.

원고들은 제철회사인 A사 소속 공장에서 사내하청업체 소속으로 강관, 냉연강판 등 제조 업무를 맡고 있던 사람들입니다. 원고들은 원-하청 사이의 도급계약의 실질은 근로자파견이라고 주장하였습니다. A사가 2년을 초과해 파견근로자를 사용했으므로, 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 '파견법')에 따라 자신들이 A사 근로자의 지위에 있다는 취지의 근로자지위 확인 청구의 소를 제기하였습니다.

법원은 협력업체 근로자들은 A사 순천공장에 출근해 A사 직원들의 근무시간에 맞춰 제조공정 중 일부에 참여해 비교적 단순하고 반복적인 작업을 수행했고, A사는 상세한 작업표준을 협력업체에 교부했다며 협력업체 근로자들로서는 A사가 정해주는 작업방법, 순서, 내용, 속도, 장소를 위반하거나 임의로 변경할 수 없어 사실상 A사로부터 작업수행 자체에 관하여 지시를 받았다고 판단했습니다.

더불어, (i) A사가 '협력사 페널티 규정'을 만들어 협력사 근로자들에게 벌점을 부과하는 방식으로 업무지시에 따르도록 강제하거나, 3회 이상 준수사항을 어기면 크레인 운전을 금지한 점, (ii) 협력업체는 대부분 해당 업무와 무관한 사람이 설립해서 운영한 점, (iii) 협력업체의 근로자들은 협력업체 관리자가 아닌 A사 직원들로부터 업무지시를 받은 점 등을 들어 사실상 A사가 지휘명령권을 행사했다고 판단했습니다.

특히 법원은 A사가 MES로 작업물량, 작업위치 등 협력업체의 근로자들이 작업할 구체적 범위를 정해줬고, 실시간으로 근로자들에게 메시지를 보내는 등 업무 지시를 하고 수행상태를 관리했다는 점을 파견의 주요 징표로 보았습니다. A사는 MES를 통해 근로자들에게 지시하거나 업무를 관리하지 않았다고 주장했습니다. 그러나 법원은 (i) 협력업체의 업무는 독자적인 기술과 작업방식을 가지고 완성해서 결과물을 이전하는 것이 아니라 A사로부터 전수받은 기술을 이용해 결과물을 생산하기 위한 노무를 제공한 것에 불과한 점, (ii) MES를 통해 이뤄지는 A제철의 작업 요청의 내용과 빈도 등으로 보아 협력업체의 근로자들에 대한 작업을 지시하고 관리·감독할 수 있는 측면의 기능이 강화된 시스템으로 보아야 하는 점 등을 근거로 A사의 주장을 배척하였습니다.

이에 따라 법원은 이 사건 하청업체 근로자들 중 일부는 구 파견법에 따라 A사 근로자에 해당한다고 판단하였습니다. 나머지 하청업체 근로자들에 대해서는 현행 파견법을 적용하여, A사가 이들에 대해 고용의 의사표시를 해야 한다고 판단하였습니다.