■ 최신 판례 ■

자동차 공장에서 소방 업무를 맡은 협력업체 근로자들에 대하여 불법 파견이 부정된 사례

[대상판결 : 서울중앙지방법원 2019. 11. 7. 선고 2017가합531647 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

협력업체 근로자들의 소방 업무는 원청의 주요 업무인 생산 업무와 구분되기 때문에 근로자파견관계에 있다고 볼 수 없다는 취지의 판결입니다.

피고는 자동차 및 그 부분의 제조, 판매업을 주된 사업으로 하는 회사이며, 원고들은 피고 협력업체 소속의 근로자로서 피고의 한 공장에서 소방 관련 업무를 담당하였습니다. 원고들은 ① 종합방재실의 자동화재 탐지설비 감시 및 화재 신호감지 시 출동 및 진압, ② 자탐설비, 소방설비, 소방차 등의 점검, ③ 야간 순찰 등의 업무를 수행하였습니다.

이에 대하여 서울중앙지방법원은 ① 업무의 내용, ② 업무의 수행, ③ 업무수행의 대가 산정 등 세 부분으로 나누어 판단하였습니다.

우선 업무의 내용과 관련하여서는, 해당 법원은 이 사건 협력업체가 담당하는 업무는 '① 소방방재실 운용, ② 자동화재 탐지설비 점검/보수(수시, 정기), ③ 소방대 차량운용, ④ 야간 순찰(전 공장 3회, 위험물 4회), ⑤ 각 공장 소방훈련 지원, ⑥ 기타 소방과 관련되는 제반 업무수행'으로 정해져 있어 업무별로 세부적인 작업 내용 및 업무 범위가 구체적으로 한정되어 있다고 보았습니다.

또한 원고들이 구조적·상시적으로 피고 소속 근로자들과 하나의 작업 집단으로 구성되어 공동 작업을 하였거나 피고 소속 근로자의 업무를 대신하였다고 볼 수 없으며, 원칙적으로 이 사건 소방 업

무는 방재, 화재진압, 설비 및 소방차 점검과 간단한 보수, 순찰에 그치므로 이 사건 소방 업무와 공장의 주요 업무인 자동차 생산 업무는 명확하게 구별되어 작업량, 작업 내용 면에서 연동될 여지가 없고 대체 가능성 또한 전혀 없다고 판단하였습니다.

업무의 수행 면에서는 '소방방재실 업무일지'에 지시사항이 있기는 하였으나, 이는 화재 예방 및 설비 점검이라는 추상적인 업무분야에서 피고 측이 필요로 하는 부분이 보다 효율적으로 수행되도록 업무를 구체적으로 지정하거나 계약 이행에 필요한 정보를 제공하는 한편 업무 수행 결과를 확인할 수 있도록 한 것으로, 이를 업무 수행 자체에 관한 구속력 있는 지시로 볼 수 없다고 보았고, 상세한 지시사항은 극히 예외적으로 있었습니다.

한편 피고의 직원, 원고들, 이 사건 협력업체 소장, 소방시설의 수리업체 직원이 포함된 단체대화방이 개설되어 있었으나, 피고는 수리업체와 원고들 간의 상황을 알기 위하여 해당 대화방에 포함되어 있었을 뿐, 피고가 해당 대화방을 원고들의 업무를 구체적으로 지시하는 용도로 사용하지는 않았다고 보았습니다.

마지막으로 업무 수행의 대가와 관련하여서는 투입되는 근로자 수는 표준 T/O에 따라 정해졌으나, 이는 가치 평가와 성과 산정 면에서 일의 완성 여부를 정밀하게 산정하기 어렵고, 일정한 기간 업무가 반복되며 노무 제공에 중점을 둔 이 사건 소방 업무의 특성에서 기인한 것이며 이 사건 소방에 필요한 인원수가 표준 T/O로 사실상 제한되었더라도 그 인원 내에서의 근로자 채용과 근로자별 작업 배치와 보직 변경은 협력업체가 스스로 한 것으로 보았습니다.

이에 따라 서울중앙지방법원은 원고들과 피고 간 근로자파견관계가 성립하지 않는다고 판단하였습니다. 참고로, 서울고등법원은 2019년 9월 27일 자동차 회사 연구소 내 시험장비 예방·정비 업무를 담당하던 원고들이 제기한 불법파견 소송에서도 근로자파견관계가 성립하지 않는다고 하면서 업무의 내용, 업무의 수행, 업무수행의 대가 산정 등 세 부분을 중심으로 판단했습니다(서울고등법원 2018나2062639 판결). 위 서울중앙지방법원 판결은 서울고등법원 판결의 구조를 그대로 따른 점에 의의가 있습니다.