

■ 최신 판례 ■

**자동차 제조·판매회사의 연구소 내에서 소방 관련 업무를 담당하는
협력업체 근로자에 대하여 불법파견을 부정한 사례**

[대상판결 : 서울중앙지방법원 2020. 1. 31. 선고 2016가합521209 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

자동차 제조·판매회사의 연구소 내에서 소방 관련 업무를 담당하는 협력업체 근로자와 자동차 제조·판매회사 사이에 근로자파견관계를 부정한 서울중앙지방법원 판결입니다.

피고는 울산, 아산, 전주 등에 공장을 두고 자동차 및 그 부품의 제조·판매를 주된 목적으로 하는 회사입니다. 원고들은 피고 협력업체에 소속된 근로자들로, 화성시에 위치하고 있는 피고의 자동차 연구·개발시설인 A연구소 내에서 소방 관련 업무를 담당하고 있는 사람들입니다. 원고들이 A연구소 내에서 담당했던 소방업무는 크게 ① 화재감시 업무, ② 화재진압 업무, ③ 소방차, 화재진압장비, 소화기 등의 점검 및 관리 등을 포함한 일상적 업무로 구분되었습니다.

피고 회사는 2012년 이전까지는 협력업체와 직접 위탁계약을 체결하는 방법으로 A연구소 내의 원고들이 수행한 소방업무를 포함한 시설관리 업무를 담당하게 하였습니다. 2012년경부터는 피고의 계열사로서 B사와 사이에 A연구소를 비롯한 피고 사업장의 시설 및 자산에 관하여 B사가 이를 관리하도록 하는 내용의 자산관리 위탁계약을 체결하였고, B사는 위탁받은 자산관리 업무 중 일부를 재위탁하는 방법으로 협력업체들과 업무위탁 계약을 체결하여 협력업체들로 하여금 재위탁업무를 수행하도록 하였습니다. 이후 B사는 피고보조참가인 회사에 흡수합병되었습니다.

원고들은 피고의 A연구소 사업장에서 소방업무에 종사하면서 피고의 구체적인 지휘·감독 아래에서 피고에게 직접 근로를 제공하였으므로, 원고들과 피고 사이에는 근로자파견관계가 성립한다고 주장하며 소송을 제기하였습니다.

대상판결은 다음의 사정들을 종합하면, 원고들과 피고 사이에는 근로자파견관계가 인정되지 않는다고 판단하였습니다.

① 피고 환경방재 W/G 담당자들로부터 소방대장을 거쳐 원고들에게 전달되는 사항들은 이 사건 위탁 계약에 따른 위탁업무의 수행의 범위와 내용을 지시하고, 이를 검수, 확인하는 수준의 지시라고 봄이 타당하고, 이러한 지시 관계 내지는 업무연락 관계를 가리켜 근로자파견관계를 인정할 수 있는 징표로서의 지휘·명령 관계라고 평가하기는 어렵다.

② 원고들이 수행한 이 사건 소방 업무는 피고 A연구소의 시설과 안전에 관한 업무로서, 피고 사업의 핵심적이고 본질적인 업무라고 할 수 있는 자동차 제조·판매업무와 명백히 구별되며, 나아가 A연구소의 핵심 업무인 자동차 연구개발 업무와도 명백히 구별되는 업무에 해당한다.

③ C협력업체는 소방대원의 선발에 대한 권한을 독자적으로 행사하였을 뿐만 아니라, C협력업체 소속인 소방대장은 원고들을 비롯한 소방대원의 교육 및 훈련에 관한 결정 권한을 가지고 있었고, 거기에 피고의 관여나 개입이 있었다고 보이지 않는 점 등에 비추어보면, 협력업체는 이 사건 소방업무에 투입될 근로자의 선발, 작업내용, 배치, 근무태도 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 결정하고 행사하였다고 봄이 타당하다.

④ 원고들은 소방관련 학과를 졸업하거나 소방 관련 업무 경력이 있으며, 소방업무 수행에 필요한 자격사항을 갖추고 있었다. 원고들이 수행한 업무는 이 사건 자산관리 위탁계약 및 이 사건 위탁계약에서 정한 업무범위에 따라 한정되어 있었다.

⑤ 이 사건 소 제기 이전에 C협력업체 소속 근로자 수는 상당한 규모에 달하고 있었고, C협력업체는 A연구소 외에 다른 사업장에서도 미화, 환경 등의 용역업무를 위탁받아 수행하고 있었던 점 등의 사정에 앞서 본 다른 사정들까지 종합하면, 원고들과 피고 사이에 근로자파견관계를 인정할 수 있을 정도로 피고의 협력업체인 C사가 이 사건 위탁계약의 목적을 달성하기 위하여 필요한 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있지 않았다고 평가하기 어렵다.