

■ 최신 판례 ■

도급 형식으로 운전기사를 고용한 것은 불법파견에 해당하고, 포괄임금제 적용도 되지 않는다고 한 사례

[대상판결 : 서울중앙지방법원 2018. 11. 15. 선고 2016가합531053 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

S은행이 도급 형식으로 운전기사들은 고용한 것은 불법파견에 해당하며, 차량운행일지를 매일 작성해서 근로시간 파악이 가능하다면 포괄임금제 적용 대상이 아니라는 서울중앙지방법원 판결입니다.

파견사업을 하는 주식회사 D사는 S은행과 은행 임직원들의 출퇴근이나 영업 활동을 위한 차량업무 수행, 어음이나 우편물 전달을 내용으로 하는 차량운행용역계약을 체결했습니다. 근로자 A씨 등은 D사와 계약을 체결하고 S은행 임원들의 운전기사로 운전업무를 수행하였습니다.

일부 운전기사는 채용 당시 D사의 공고를 보고 지원하는 경우도 있었지만, 임원의 최종 면접을 보고 채용이 되었습니다. 운전기사들은 담당 임원의 일정을 임원, 비서들로부터 통보 받고 매일 문자 메시지나 구두를 통해 목적지, 대기시간, 운행경로를 지시받았습니다. 출퇴근은 물론 외부 일정, 회식 등 행사는 물론 야간에도 임원의 개인 약속을 위한 운행을 했습니다. 휴가도 임원의 휴가 일정과 연계되었습니다.

또한 S은행은 운전기사들에게 운행시각이나 출퇴근 시각, 내역 등을 기록한 차량운행일지를 작성할 의무를 부여했고, 근무일수가 미달하면 월별 도급비총액에서 삭감하는 형식으로 근태를 관리했습니다. 이 과정에서 계약 내용과는 달리 D사의 현장대리인은 운전기사 지휘·감독에 전혀 관여하지 않았습니다.

D사는 운전기사들의 휴게를 위해 S은행의 대기실이나 책상, 컴퓨터 등 비품을 무상 대여받았고, 업무 중 발생한 유류비나 통행료도 S은행이 부담했으며 출장비와 당직비도 S은행이 근로자들에게 직접 지급했습니다.

A 등 이 사건 근로자들은 "S은행이 파견법 위반을 회피하고자 D사와 용역계약을 체결한 것이므로 근로자들을 직접 고용할 의무가 있다"고 주장하며, 나아가 S은행이 직접고용의무를 이행하지 않아 지급 받지 못한 임금 차액 상당의 손해배상을 청구하였습니다. 손해배상액 산정 문제에서는 D사와 근로자들이 체결한 포괄임금제가 유효한지 여부도 쟁점이 되었습니다.

대상판결은 "형식적으로는 D사가 근로자들과 근로계약을 체결하고 인사권을 행사했다지만, 실질적으로는 S은행 측이 채용을 결정했으며 근무장소결정, 업무배치와 변경 권한도 갖고 있다"라며 "은행구간이나 시각, 내용 등을 관리해 구체적인 업무지시를 한 것은 물론, 야간에 임원 지시에 따라 개인 약속 장소로 차량을 운행한 점을 보면 S은행이 원고들에게 구속력 있는 지휘·감독을 한 것으로 보인다"라고 판시하였습니다. 이어 "용역계약 업무를 살펴봐도 운행 횟수 등이 구체화되어 있지 않아 위탁업무 범위를 확정하기 어려우며, S은행이 업무수행에 필요한 비용 대부분을 부담한 점을 볼 때 근로자 파견으로 볼 수 있다"고 판단하였습니다.

또한, 근로자들은 D사가 제공한 서식에 따라 매일 차량운행일지를 작성해 기록하였으므로 근로시간 산정이 용이하다고 보아, D사와 근로자들 사이에 체결한 포괄임금제가 무효라고 판단하였습니다.