

■ 최신 판례 ■

시멘트 회사와 도급업체 근로자 사이에 불법파견관계를 인정한 사례

[대상판결 : 서울고등법원 2018. 10. 23. 선고 2017나2005264, 2005271(병합) 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

협력업체 소속 근로자 D씨 등이 S시멘트를 상대로 제기한 임금지급 청구(2017나2005264)와 근로자 지위 확인 소송[2017나2005271(병합)]에서 불법파견을 인정한 서울고등법원 판결입니다.

S시멘트는 2004년 경 주식회사 A사를 설립해 신광산 소유권을 A사에 현물출자하고, 채광 사업을 수행하도록 하였습니다. 주식회사 B사는 A사와 S시멘트로부터 채광 업무를 도급받아 수행했고, 유한 회사 C사는 S시멘트 삼척공장의 기계 점검, 청소, 시멘트 선적이나 수송을 하는 업체였습니다. 근로자 D 등은 협력업체인 B사와 C사에서 일하는 근로자였습니다.

B, C사는 A사와 1년 단위로 도급계약을 체결하고 매년 갱신하는 형식을 취했습니다. S시멘트는 2014년 11월 3일 협력업체들에게 2015년 계약을 위한 도급비 견적제출을 요구했습니다. 그런데 C사가 노조와 단체교섭 중이라는 이유로 S시멘트에 견적제출 시한 연장을 요구하자, S시멘트 측은 견적서를 받고 나서도 도급비 견적내용을 수용할 수 없다는 이유로 도급계약의 해지를 통보하였습니다.

해지통보를 받은 C사는 소속 근로자들에게 2015년 2월부터 근로계약관계의 종료를 통지하였습니다. 이에 D 등 근로자들은 자신들이 S시멘트 소속의 근로자로서 계약관계 종료는 부당해고라며 구제신청을 하였습니다. 강원지방노동위원회와 중앙노동위원회는 "S시멘트와 C사의 근로자들 사이에 묵시적 근로계약관계가 인정된다"며 노무대행기관에 불과한 C사가 근로계약관계 종료를 통보한 것은 S시멘트의 부당해고에 해당한다고 판단하였습니다. 이어 근로자 D 등은 법원에 근로자지위확인을

구하고, 미지급 임금 및 퇴직금, 그리고 원청인 S시멘트 소속 근로자였더라면 받을 수 있는 임금에서 B, C협력업체에서 실제로 받은 임금을 제외한 임금 차액 지급을 구하는 소송을 제기하였습니다.

대상판결은 묵시적 근로계약관계가 성립된다는 원고(협력업체 근로자) 주장은 받아들이지 않았지만, 파견에는 해당한다고 판단하였습니다. B, C 협력업체가 수행하는 업무 범위가 얼마든지 확장될 수 있어서 도급으로 보기엔 범위가 불명확하고, 도급비 역시 작업량이 아닌 근로자 임금 수준에 따라 결정돼 일의 완성이나 결과가 아닌 노동력의 대가로 보인다고 판시하였습니다.

이어 "B, C사는 채용 여부만 결정했고 구체적인 채용 자격은 S시멘트 측이 설정한 기준에 따라 결정됐고, S시멘트 측의 인력 현황 파악에 따라 인력충원을 요청하면 그에 따라 채용이 이뤄졌다"며 "임금 역시 협력업체가 책정안을 보내주면 S시멘트 측이 회신으로 자체 결정하는 등 협력업체들이 자체 결정할 수 있는 구조는 아니었다"고 보았습니다.

또한 "협력업체는 원청이 정해진 생산계획 범위 내에서만 작업계획을 수립했고 독자적인 작업계획을 수립하지 않은 경우도 있다"며 "일부 근로자들이 원청과 혼재 업무를 수행하며 원청 소속 반장의 지휘를 받은 것을 볼 때 원청이 지휘감독권을 행사한 것으로 보인다"는 취지로 판시해 불법파견을 인정하였습니다.

대상판결에서는 손해배상의 범위에 대한 판단도 함께 이루어졌으나, 불법파견으로 인한 근로자의 임금청구권의 소멸시효에 대해서는 명시하지 않았습니다.