

■ 최신 판례 ■

H타이어 협력업체 직원들의 불법파견 관계를 부정한 사례

[대상판결 : 대법원 2018. 12. 13. 선고 2016다240406 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

H타이어의 외주화 방침에 따라 협력업체로 소속을 옮겨 대전공장에서 일해 온 직원들에 대해 불법 파견이라 볼 수 없다는 대법원 판결입니다.

H타이어는 일부 공정을 외주화 한다는 방침에 따라 대전공장의 일정 업무에 대해 사내협력업체들과 도급계약을 체결하였습니다. 사내협력업체 소속 직원인 A씨 등은 “형식적으로는 도급계약이지만, 실질적으로 H타이어와 근로자파견 관계에 있다”며 2014년 H타이어에 직접 고용을 청구하는 소송을 제기하였습니다.

1·2심은 A씨 등이 H타이어로부터 실질적인 지휘·명령을 받는 근로자파견 관계에 있었다고 보기 어렵다며 원고의 청구를 기각하였습니다.

H타이어가 공정별·업무별로 외주화 대상을 선정했기 때문에 사내협력업체 소속 근로자들의 업무와 H타이어 소속 근로자들의 업무의 내용과 범위가 구분 가능했고, 그래서 이들 근로자들이 특정 공정 내에서 동일 업무를 혼재해 수행하지 않았다고 보았습니다. 특히 H타이어가 기간별 작업 총량을 할당하는 것을 넘어 세부적인 작업방식까지 관리·통제한 사실이 인정되지 않으며 근태관리 등 인사권을 행사하지도 않았다고 판단하였습니다.

대상판결도 “원심의 판단에 근로자파견 관계에 관한 법리를 오해하거나 필요한 심리를 다하지 않은 채 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나는 등의 잘못이 없다”며 원심 판결을 확정하였습니다.