

■ 최신 판례 ■

파견법 위반 사업주에게 징역 1년, 집행유예 2년을 선고한 판결**[대상판결 : 서울남부지방법원 2019. 1. 31. 선고 2018고단1654 판결]**

이광선 변호사 | 장현진 변호사

「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 '파견법') 위반으로 징역 8개월 내지 1년, 각 집행유예 2년이 선고된 사례입니다.

A사(대표 B, C)는 전국 각지에서 도소매업(마트)을 운영하는 회사입니다. A사의 대표 B는 기존 인력 공급업체를 변경하면서 페이퍼컴퍼니이자 자신의 회사에서 근무하던 E가 대표이사로 취임한 D사(대표 E)에 관련 업무를 맡겼습니다. D사는 이 업무를 그대로 인력공급업체 F사(대표 G)에 하도급하였습니다. 이에 따라 F사는 폐업 전까지 근로자 402명을 A회사에 파견하였습니다.

법원은 D사와 F사가 맺은 용역계약은 A사와 F사가 직접 체결한 것으로 봐도 무방할 정도로 D사의 역할은 미미하다고 보았습니다. 그리고 A사의 대표이사 B, C, 이들과 공모한 D사 대표 E, 이들에게 불법으로 파견근로자를 공급한 G씨 등은 위법한 근로자파견을 했다고 판단하였습니다.

그 근거로, (1) F사는 A사와의 계약에서 산정된 도급금액을 수령할 뿐 독자적인 이윤을 창출할 여지가 없는 점, (2) F사는 고유기술이나 자본 등을 별도로 투입한 바가 없고, 오로지 A의 매장 운영을 위한 사업만을 영위하였고 순차 사업자가 교체되면서도 기존 근로자들과의 고용관계를 대부분 승계한 사정, (3) 파견된 근로자들에게 A사가 표준화시킨 매장 영업 규칙 및 고객에 대한 서비스 내용 등의 교육을 한 점, (4) A사가 F로부터 전근무원성표를 제출받아 확인하고 그 내용이 매장의 마케팅 전략이나 영업 형태 등에 맞지 않는 경우 수정을 요구한 점, (5) A사의 매장 상황에 따라 F사 소속 근로자들의 업무 내용이 2차적으로 결정되거나 변경된 사정, (6) A사와 F사 소속 근로자들이 함께 투

입된 점, (7) 외형적으로 A사와 F사 소속 근로자들의 업무가 엄격하게 구분되지 않은 점 등이 고려되었습니다.

이에 따라 B는 징역 10개월에 집행유예 2년, C와 E는 징역 1년에 집행유예 2년, G는 징역 10개월에 집행유예 2년을 선고받았습니다.