

지역 센터 소속 직원이 제기한 불법파견 소송에서 사용자를 대리하여 제 1 심 판결을 뒤집고 항소심에서 승소한 사례

A공단은 관련 법령에 근거하여 전국 각지에 다수의 지역 센터를 민간기관에 위탁 운영하고 있습니다. B센터 역시 민간기관인 C산단과 위탁운영계약을 체결하여 위탁운영되고 있었습니다.

그런데 B센터를 운영하는 C산단과 근로계약을 체결하고 B센터의 사무국장으로 근무하였던 원고는, 자신을 비롯한 B센터 직원들이 C산단이 아니라 B센터의 운영을 위탁한 A공단으로부터 그 업무수행에 관한 지휘·명령을 받았으므로 원고와 A공단이 파견근로관계에 있었다면서, A공단에 대하여 근로자지위확인을 구하는 소를 제기하였습니다.

이에 대하여 광주지방법원은 원고가 C산단에 고용된 후 그 고용관계를 유지하면서 A공단의 지휘·명령을 받아 A공단을 위한 근로에 종사하였다면서 위탁운영계약의 실질이 근로자파견계약에 해당한다고 보아 원고의 청구를 인용하였습니다. 이에 A공단은 불복하여 항소하였습니다.

항소심부터 A공단을 대리한 지평 노동그룹은 A공단이 위탁운영계약에 근거하여 C산단 또는 B센터에 대해 도급인으로서 정당한 지시·요구를 하였을 뿐, 개별 근로자인 원고에 대하여는 지휘·명령을 하지 않았다는 점, A공단이 각 지역 센터에 제공한 업무수행가이드 등은 센터의 운영 및 업무처리 방식 등에 관한 참고 자료에 불과하고 각 센터는 지역 특성에 맞게 자율적으로 운영되었다는 점, A공단이 제공한 전산시스템 역시 센터 업무를 원활하게 하기 위한 것이었을 뿐 원고에 대한 지휘·명령의 수단으로 볼 수 없는 점, 각 센터는 근로자들에 대한 인사관리 등을 자체적으로 수행하였던 점, 각 센터의 위탁운영은 각 지역 특성에 기반한 전문성이 필요하였기 때문인 점 등을 구체적으로 주장·증명하였습니다.

이에 광주고등법원은 지평 노동그룹의 주장을 받아들여 제1심 판결을 취소하고 원고의 청구를 기각하였습니다.

이번 판결은 최근 제철소, 구내식당 사건에서 불법파견을 인정하는 판결이 선고되고 있는 상황에서 도급(위임)과 파견을 구분하여 인정받은 유의미한 판결로 보여집니다.

법무법인(유) 지평 노동그룹

김지형 대표변호사	T. 02-6200-1828	E. kimjih@jipyong.com
양지윤 변호사	T. 02-6200-1652	E. jyyang@jipyong.com