

■ 최신 판례 ■

[노동] 사용사업주가 파견근로자에 대한 안전배려의무를 부담하는지

김성수 변호사 | 여연심 변호사

1. 판결의 요지

근로자파견에서의 근로 및 지휘·명령 관계의 성격과 내용 등을 종합하면, 파견사업주가 고용한 근로자를 자신의 작업장에 파견받아 지휘·명령하여 자신을 위한 계속적 근로에 종사하게 하는 사용사업주는 파견근로와 관련하여 그 자신도 직접 파견근로자를 위한 보호의무 또는 안전배려의무를 부담함을 전제로 사용사업주에게 근로를 제공한다고 봄이 타당하다. 그러므로 근로자파견관계에서 사용사업주와 파견근로자 사이에는 특별한 사정이 없는 한 파견근로와 관련하여 사용사업주가 파견근로자에 대한 보호의무 또는 안전배려의무를 부담한다는 점에 관한 묵시적인 의사의 합치가 있다고 할 것이고, 따라서 사용사업주의 보호의무 또는 안전배려의무 위반으로 손해를 입은 파견근로자는 사용사업주와 직접 고용 또는 근로계약을 체결하지 아니한 경우에도 위와 같은 묵시적 약정에 근거하여 사용사업주에 대하여 보호의무 또는 안전배려의무 위반을 원인으로 하는 손해배상을 청구할 수 있다고 할 것이다. 그리고 이러한 약정상 의무 위반에 따른 채무불이행책임을 원인으로 하는 손해배상청구권에 대하여는 불행위책임에 관한 민법 제766조 제1항의 소멸시효 규정이 적용될 수 없다.

2. 사실관계

(1) B 회사는 자동차 및 장비시설용 부품을 제조, 판매하는 회사이고, C 회사는 근로자파견사업 등을 목적으로 설립된 회사로 원고를 고용하여 B 회사에 파견하였다.

(2) 원고는 B 회사가 제공하는 교통수단으로 B 회사의 작업장으로 출근하여 B 회사의 지휘·감독 하에 B 회사가 제공하는 설비, 재료 등으로 사출작업을 하였는데, 출근 6일만에 근무 도중 사출기 안으로 손을 집어넣어 이물질 제거하려다 팔 부분 상해를 입는 사고를 당했다.

(3) 사출기는 200°C 이상의 고열로 고무를 녹여 제품을 생산하는 기계로 작업자가 사출기 안으로 손을 집어넣을 경우 이를 감지하여 작동을 멈추는 안전장치가 설치되어 있었으나 위 사고 당시에는 고장으로 작동되지 아니하였고, B 회사와 C 회사 모두 위와 같은 안전장치의 고장을 제때 확인 하지도 아니하였고, 신입사원인 원고에게 사출작업 중의 이물질 제거방법 등에 관한 별다른 안전교육을 실시하지도 아니하였다.

3. 판결의 의의

(1) 1심 재판부는 C 회사의 손해배상 책임을 인정하면서도 B 회사에 대해서는 “원고는 B 회사와 근로계약이 체결된 바 없어 고용관계가 존재하지 않고 계약상 의무도 없다”며 손해배상 책임이 없다고 판결했습니다. 그러나 2심 재판부는 다음과 같은 이유로 B 회사의 책임을 인정하였습니다. “B 회사는 원고와 사이에 직접적인 고용계약은 존재하지 않지만 원고와 C 회사 사이의 고용계약과, B, C 회사 사이의 근로자파견계약이 개재된 법률관계에 의하여 원고의 노무를 지배·관리할 수 있었고, 이러한 양자의 관계는 고용계약 및 근로자파견계약을 매개로 한 실질적인 사용자, 피용자의 관계라고 봄이 상당하므로, B회사는 피용자인 원고에 대하여 사용자로서의 안전배려의무가 있다고 할 것이다(근로자파견계약에 의하여 원고에 대한 계약상의 안전배려의무를 B 회사가 중첩적으로 인수하였다고 볼 수도 있을 것이다).”

(2) 대법원 역시 2심 법원의 결론을 수긍하였습니다

④ 근로자파견관계에서 파견근로자가 파견근로 중에 직면하는 생명, 신체, 건강에 대한 위험은 대부분 사용사업주가 지배·관리하는 영역에서 발생한다. 파견근로자보호법 제35조 제1항 본문에서 “파견 중인 근로자의 파견근로에 관하여는 사용사업주를 산업안전보건법 제2조 제3호의 규정에 의

한 사업주로 보아 동법을 적용한다"고 규정하여 근로자파견관계에서 산업안전보건법의 규정에 따른 산업재해 예방 및 근로자의 안전과 보건 유지·증진 등에 관한 의무를 원칙적으로 사용사업주에게 부과함으로써, 사용사업주가 파견근로자의 생명, 신체, 건강에 대한 위험을 예방하고 파견근로자의 안전을 유지하기 위하여 필요한 조치를 하지 아니할 경우 산업안전보건법 등에서 정한 제재를 받을 수 있도록 한 것도 이러한 점을 고려한 취지로 볼 수 있다.

② 사용사업주는 직접 파견근로자를 위한 보호의무 또는 안전배려의무를 부담함을 용인하고, 파견사업주는 이를 전제로 사용사업주와 근로자파견계약을 체결하며, 파견근로자 역시 사용사업주와 위와 같은 보호의무 또는 안전배려의무를 부담함을 전제로 사용사업주에게 근로를 제공한다고 봄이 타당하다. 그러므로 근로자파견관계에서 사용사업주가 파견근로자에 대한 보호의무 또는 안전배려의무를 부담한다는 점에 관한 묵시적인 의사의 합치가 있다고 할 것이고, 사용사업주의 보호의무 또는 안전배려의무 위반으로 손해를 입은 파견근로자는 위와 같은 묵시적 약정에 근거하여 사용사업주에 대하여 손해배상을 청구할 수 있다.

(3) 파견근로자와 사용사업주 사이에는 직접적인 근로계약 등 약정이 존재하지 않기 때문에 사업장 재해와 관련하여 ① 사용사업주에게 채무불이행 책임을 물을 수 있는지, ② 채무불이행 책임의 근거가 되는 의무의 발생원인이 무엇인지를 놓고 논란이 있었습니다. 이 판결로 대법원은 사용사업주는 묵시적인 의사합치에 의하여 파견근로자에 대해 보호의무 또는 안전배려의무를 부담한다는 점을 명확히 하였습니다. 이는 파견근로자가 파견근로 중에 직면하는 생명, 신체, 건강에 대한 위험은 대부분 사용사업주가 지배·관리하는 영역에서 발생한다는 점을 고려한 것으로 볼 수 있습니다.

(4) 사용사업주로서는 파견근로자에 대해서도 안전교육을 실시하고, 재해가 일어나지 않도록 사업장 위험요소를 방지하며, 산재처리로도 전보되지 않는 손해배상청구를 당할 가능성에 대비하여 보험에 가입하는 등의 조치를 취할 필요성이 있을 것입니다.

4. 다운로드 : [대법원 2013. 11. 28. 선고 2011다60247 판결](#)