

■ 최신 판례 ■

파견근로자가 제기한 차별시정신청에서 사용사업주도 피신청인이 될 수 있는지

[대상판결 : 서울행정법원 2016. 11. 18. 선고 2015구합70416 판결]

이광선 변호사 | 하지인 변호사

근로자 파견업체와 근로계약을 체결하고 휴대폰부품제조사로 파견된 근로자들이, 사용사업주인 휴대폰부품제조사가 차별적 처우를 하였다는 이유로 차별적 처우 시정신청 등을 한 사안에서 파견사업주뿐만 아니라 사용사업주도 피신청인이 될 수 있는지가 다투어졌습니다. 대상판결은 다음과 같은 근거를 제시하며 사용사업주에게도 차별시정신청의 피신청인 적격이 인정된다고 판단하였습니다.

① 파견법 제21조 제1항은 “파견사업주와 사용사업주는 파견근로자임을 이유로 사용사업주의 사업 내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 하여서는 아니 된다”라고 규정하여 파견사업주와 사용사업주 모두에게 차별적 처우 금지의무를 부여하고 있다. ② 파견사업주가 파견근로자에게 사용사업주의 정규직 근로자와 동등한 수준의 임금을 지급하기 위해서는 사용사업주의 정보제공 등의 협력이 필요하다. ③ 사용사업주가 근로자파견계약상의 파견대가를 현저히 낮은 금액으로 정할 경우 파견사업주는 손해를 감수하지 않고서는 파견근로자에게 사용사업주의 근로자와 동등한 수준의 임금을 지급할 수 없게 되므로, 파견사업주뿐만 아니라 사용사업주에게도 임금 등의 영역에 대한 차별금지의무를 부과할 필요성이 있다.

나아가 대상판결은 파견근로자가 사용사업주의 근로자와 동등한 임금을 지급받지 못한 귀책사유가 사용사업주와 파견사업주 양쪽 모두에게 있는 경우 사용사업주와 파견사업주가 연대하여 책임을 부담하도록 하여야 한다고 판시하였습니다.