대 법 원

제 2 부

판 결

사 건	2021다274069 근로자지위확인 등
원고, 피상고인	원고 1 외 1인
	원고들 소송대리인 법무법인 금강
	담당변호사 고규정 외 3인
피고, 상고인	○○○ 주식회사
	소송대리인 변호사 김원정 외 8인
피고보조참가인	주식회사 △△△
	소송대리인 법무법인(유한) 태평양
	담당변호사 이욱래 외 4인
원 심 판 결	부산고등법원 2021. 7. 15. 선고 (창원)2020나14522 판결
판 결 선 고	2024. 7. 11.

주 문

상고를 기각한다.

상고비용 중 보조참가로 인한 부분은 피고보조참가인이, 나머지는 피고가 각 부담한다.

이 유

상고이유(상고이유서 제출기간이 지난 뒤에 제출된 서면의 기재는 상고이유를 보충하는 범위 내에서)를 판단한다.

1. 제1, 2 상고이유에 대하여

가. 원고용주가 어느 근로자로 하여금 제3자를 위한 업무를 수행하도록 하는 경우 그 법률관계가 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 '파견법'이라 한다)의 적용을 받는 근로자파견에 해당하는지는 당사자가 붙인 계약의 명칭이나 형식에 구애될 것이 아니라, 제3자가 그 근로자에 대하여 직간접적으로 업무수행 자체에 관한 구속력 있는 지시를 하는 등 상당한 지휘·명령을 하는지, 그 근로자가 제3자 소속 근로자와 하나의 작업집단으로 구성되어 직접 공동 작업을 하는 등 제3자의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있는지, 원고용주가 작업에 투입될 근로자의 선발이나 근로자의 수, 교육 및 훈련, 작업·휴게시간, 휴가, 근무태도 점검 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사하는지, 계약의 목적이 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 확정되고 그 근로자가 맡은 업무가 제3자 소속 근로자의 업무와 구별되며 그러한 업무에 전문성·기술성이 있는지, 원고용주가 계약의 목적을 달성하기 위하여 필요한 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있는지 등의 요소를 바탕으로 그 근로관계의 실질에 따라 판단하여야 한다(대법원 2015. 2. 26. 선고 2010다106436 판결 등 참조).

나. 원심은 그 채택 증거를 종합하여 판시 사실을 인정한 다음, 아래와 같은 사정 등을 종합하면, 원고들은 2005년경 피고보조참가인(이하 '참가인'이라 한다)에 고용된 후 그때부터 2년을 초과하여 계속적으로 피고의 □□공장에서 피고의 지휘·명령에 따라 근로를 제공하는 근로자파견관계에 있었다고 봄이 타당하다고 판단하였다.

1) 참가인은 2004년경 피고와, 피고의 사내협력업체가 담당하던 서열보급 업무를 참가인이 함께 담당하는 내용의 계약을 체결하였고, 위 사내협력업체와 함께 서열보급업무를 수행하였다.

2) 2005년경 참가인에 입사한 원고들이 담당한 서열보급 업무는 피고가 전산시스템을 통해 제공하는 작업사양서에 따라 수행되었다. 참가인 소속 관리자는 주로 피고로부터 받은 지시를 근로자들에게 전달하는 역할을 하였을 뿐이고, 위 관리자가 일부 직접 지시를 하거나 피고로부터 받은 지시를 변경하였더라도, 이는 피고가 정한 작업방법을 준수하는 범위 내에서만 가능하였다.

3) 서열보급 업무는 컨베이어 라인의 생산일정에 맞추어 적시에 조립부품 등을 제공하는 것이므로 컨베이어벨트의 생산속도 및 일정에 연동되어 이루어졌다. 그 결과 업무의 시작 및 종료시간, 연장·야간·휴일근무 시간 등이 피고가 정한 생산계획에 구속되었고, 해당 공정의 작업량이나 투입 인원 또한 컨베이어벨트의 작동 속도 내지 생산량을 감안하여 책정되었다.

4) 피고는 참가인 소속 근로자들에게도 피고 소속 근로자들에게 요구되는 표준작업방식과 동일한 작업방식을 요구하고 동일한 감사와 검사를 받도록 하는 등 사실상 피고 소속 근로자들과 참가인 소속 근로자들을 하나의 집단으로 관리하였다.

5) 참가인은 피고의 □□공장 내에서 이루어지던 서열업무를 외부사업장에서 수행하기도 했으나, 이는 피고의 □□공장의 공간 부족으로 인한 것이었을 뿐이고, 피고의 □□공장 안에서 하는 서열업무와 외부사업장에서 하는 서열업무 사이에 특별한 차이는 없었다.

6) 참가인에 대한 도급비는 참가인 소속 근로자가 투입한 노동력의 양과 근로시간에

따라 지급되었다. 피고는 참가인이 청구하는 도급비의 적정성을 검증하기 위하여 참가인 소속 근로자들의 근태자료를 공유하였다.

7) 원고들이 참가인에 입사하여 근무한 기간 중 2005년경부터 2007년경까지 사이에 참가인이 지게차, 트럭 등 일부 장비를 보유하기는 했으나, 핵심적으로 필요한 생산 관련 시설, 장비, 작업도구, 부품 등은 대부분 피고의 소유였고, 참가인은 이를 임차하여 사용하였다. 피고가 주장하는 2008년 말 이후의 참가인 보유 장비 및 거래처 현황 등의 사정은 원고들이 피고의 근로자로 간주되거나 피고에 직접고용의무가 발생한 이후의 사정에 불과하다.

다. 앞서 본 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원고들이 2005년경 참가인에 입사한 날부터 2년을 초과하여 계속적으로 근로자파견관계에 있었다는 원심의 위와 같은 판단은 정당하고, 거기에 근로자파견의 판단 기준에 관한 법리를 오해하는 등으로 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

2. 제3, 4 상고이유에 대하여

원심은 그 판시와 같은 이유로 원고들의 청구가 신의칙 내지 실효의 원칙에 반하지 않는다고 판단하였다.

원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 위와 같은 판단에 상고이유 주장과 같이 신의칙 내지 실효의 원칙에 관한 법리를 오해하는 등으로 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

3. 제5 상고이유에 대하여

파견법 제6조의2 제1항은 사용사업주가 근로자파견 대상 업무에 해당하지 아니하는 업무에서 파견근로자를 사용하는 경우 등 각 호에 해당하는 경우에는 해당 파견근로자

를 직접 고용하여야 한다고 규정하고 있다(이하 '직접고용의무 규정'이라고 한다). 이에 따라 파견근로자는 사용사업주가 직접고용의무를 이행하지 아니하는 경우 사용사업주를 상대로 고용 의사표시를 갈음하는 판결을 구할 사법상의 권리가 있고, 그 판결이 확정되면 사용사업주와 파견근로자 사이에 직접고용관계가 성립한다(대법원 2015. 11. 26. 선고 2013다14965 판결 등 참조).

직접고용의무 규정은 사용사업주가 파견법을 위반하여 파견근로자를 사용하는 행위에 대하여 근로자파견의 상용화·장기화를 방지하고 파견근로자의 고용안정을 도모할 목적에서 행정적 감독이나 처벌과는 별도로 사용사업주와 파견근로자 사이의 사법관계에서도 사용사업주에게 직접고용의무라는 법정책임을 부과한 것이므로 직접고용의무 규정에 따른 고용 의사표시 청구권에는 10년의 민사시효가 적용됨이 타당하다.

따라서 원심이 같은 취지에서 원고 2의 고용 의사표시 청구에 관하여 5년의 소멸시효기간이 완성되었다는 피고의 소멸시효 항변을 배척한 것은 정당하고, 거기에 상고이유 주장과 같이 소멸시효기간에 관한 법리를 오해하는 등으로 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

4. 결론

그러므로 상고를 기각하고 상고비용은 패소자가 부담하도록 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 신숙희

대법관 이동원

주 심 대법관 김상환