

대 법 원

제 3 부

판 결

사 건	2022다166 근로자지위확인청구 등 2022다173(병합) 근로자지위확인등 2022다180(병합) 근로자지위확인등
원고, 피상고인	원고 소송대리인 법무법인 여는 외 1인
피고, 상고인	○○○ 주식회사 소송대리인 법무법인(유한) 화우 담당변호사 이인복 외 5인
원 심 판 결	서울고등법원 2022. 1. 26. 선고 2017나8816, 2017나8823(병합), 2017나8830(병합) 판결
판 결 선 고	2025. 6. 12.

주 문

상고를 기각한다.

상고비용은 피고가 부담한다.

이 유

상고이유(상고이유서 제출기간이 지난 후에 제출된 상고이유보충서의 기재는 상고이유를 보충하는 범위에서)를 판단한다.

1. 제1 상고이유에 관한 판단

원심은, 피고가 그 업무에 관하여 대표자들이 위법한 근로자파견의 역무를 제공받아 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 '파견법'이라 한다)을 위반하였다는 등의 공소사실로 기소되었고, 항소심은 이를 무죄로 판단하였는데, 대법원은 항소심의 판단 이유 중 피고 대표자들의 파견법 위반에 대한 고의를 인정하기 어렵다는 부분이 정당하다고 보아 상고를 기각하였을 뿐, 피고와 협력업체 서비스기사들 사이에 근로자파견관계가 성립하는지에 대하여는 판단하지 않았다는 이유로, 이 사건에서 원고와 피고 사이의 근로자파견관계를 인정하는 것이 관련 형사판결의 사실 인정에 배치되지 않는다고 판단하였다.

원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 판단을 수긍할 수 있고 거기에 관련사건 확정판결에서 인정된 사실의 증명력에 대한 법리를 오해하는 등으로 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

2. 제2 상고이유에 관한 판단

원심은 판시와 같은 이유로, 원고가 피고의 협력업체에 고용된 후 피고의 지휘·명령을 받아 피고를 위한 근로에 종사하여 피고와 근로자파견관계에 있었다고 판단하였다.

원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 이유 설시에 일부 부적절한 부분이 있으나, 원고가 피고와 근로자파견관계에 있었다고 본 원심의 결론은 정당하고, 거기에 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나

근로자파견관계에 관한 법리를 오해하는 등으로 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

3. 제3 상고이유에 관한 판단

가. 구 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(2006. 12. 21. 법률 제8076호로 개정되기 전의 것, 이하 '구 파견법'이라고 한다) 제6조 제3항 본문의 직접고용간주 규정은 사용사업주와 파견근로자 사이에 발생하는 법률관계와 이에 따른 법적 효과를 설정하는 것으로서 그 내용이 파견사업주와는 직접적인 관련이 없고, 위와 같은 법률관계의 성립이나 법적 효과 발생 후 파견사업주와 파견근로자 사이의 근로관계가 유지되고 있을 것을 그 효력존속요건으로 요구하고 있다고 할 수도 없다. 따라서 사용사업주와 파견근로자 사이에 직접고용관계의 성립이 간주된 후 파견근로자가 파견사업주에 대한 관계에서 사직하거나 해고당하였다고 하더라도, 이러한 사정은 원칙적으로 사용사업주와 파견근로자 사이의 직접고용간주와 관련된 법률관계에 영향을 미치지 않는다. 한편 구 파견법 제6조 제3항 단서는 '해당 파견근로자가 명시적인 반대의사를 표시하는 경우'에는 직접고용간주 규정이 적용되지 않는다고 정하고 있다. 직접고용간주 규정의 입법 목적과 그 규정들이 파견사업주와는 직접적인 관련이 없는 점 등에 비추어 보면, '해당 파견근로자가 명시적인 반대의사를 표시하는 경우'란 근로자가 사용사업주에게 직접고용되는 것을 명시적으로 반대한 경우를 의미한다. 따라서 파견근로자가 파견사업주와의 근로관계를 종료하고자 하는 의사로 사직의 의사표시를 하였다고 하더라도 그러한 사정만으로는 '해당 파견근로자가 명시적인 반대의사를 표시하는 경우'에 해당한다고 단정할 수 없다(대법원 2019. 8. 29. 선고 2017다219072 등 판결 참조).

나. 원심은, 원고가 2006. 6. 1. 직접고용간주 효과가 발생한 이후 피고의 협력업체에서 퇴사하였으나, 위 간주의 효과가 유지된다는 전제에서 원고의 근로자지위 확인 청

구 및 원고가 구하는 협력업체 퇴사일까지의 임금 청구를 인용하였다.

다. 원심판결 이유를 앞서 본 법리와 기록에 비추어 보면, 원심의 위와 같은 판단은 정당하고, 거기에 구 파견법상 직접고용간주 규정에 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	오석준
-----	-----	-----

	대법관	이흥구
--	-----	-----

	대법관	노경필
--	-----	-----

주 심	대법관	이숙연
-----	-----	-----