

대 법 원

제 1 부

판 결

사 건 2022다225590 근로차지위확인등
원고, 피상고인 별지 원고들 목록 기재와 같다(원고 1 외 214명).
원고 126, 원고 139를 제외한 나머지 원고들 소송대리인 법무법인 여는
담당변호사 권두섭 외 9인
피고, 상고인 주식회사 ○○○의 소송수계인 주식회사 ○○○
소송대리인 법무법인(유한) 태평양 외 7인
원 심 판 결 광주고등법원 2022. 2. 9. 선고 2021나21332 판결
판 결 선 고 2026. 4. 16.

주 문

원심판결 중 원고 85에 대한 부분을 파기하고, 이 부분에 관한 제1심 판결을 취소하
며, 이 부분 소를 각하한다.

나머지 상고를 기각한다.

원고 85와 피고 사이에 생긴 소송총비용 및 나머지 원고들과 피고 사이에 생긴 상고비
용은 모두 피고가 부담한다.

이 유

1. 원고 85의 소에 대한 직권 판단

확인의 소에서 '확인의 이익'이란 당사자의 권리 또는 법률상 지위에 현존하는 불안·위험이 있고, 이를 제거함에 확인판결을 받는 것이 가장 유효적절한 수단일 때 인정된다(대법원 1991. 10. 11. 선고 91다1264 판결, 대법원 2022. 7. 28. 선고 2016다40439 판결 등 참조).

원심판결 이유와 기록에 따르면, 피고의 취업규칙은 소속 근로자의 정년을 만 60세로 하고, 정년에 달한 연도의 말일에 퇴직한다고 정하고 있는 사실을 알 수 있으므로, 이 사건 상고심 계속 중인 2023. 12. 31. 직접고용 간주 대상 근로자인 원고 85의 정년이 도래하였음이 명백하다. 그렇다면 위 원고는 근로자의 지위를 회복하는 것이 불가능하게 되어 피고에 대하여 근로자지위에 있다는 확인을 구하는 것이 위 원고의 현존하는 권리 또는 법률상 지위에 대한 불안·위험을 제거하기 위한 가장 유효적절한 수단이라고 볼 수 없게 되었으므로, 위 원고의 소는 확인이 이익이 없다.

따라서 원심판결 중 위 원고에 대한 부분은 확인의 이익이 없어 부적법하므로 본안에 관하여 판단한 원심판결을 그대로 유지할 수 없고, 이 부분에 관한 원심판결은 파기되어야 한다.

2. 피고의 상고이유에 관한 판단

상고이유(상고이유서 제출기간이 지난 뒤에 제출된 상고이유보충서 등의 기재는 상고이유를 보충하는 범위에서)를 판단한다.

가. 관련 법리

원고용주가 어느 근로자로 하여금 제3자를 위한 업무를 수행하도록 하는 경우 그

법률관계가 「과건근로자보호 등에 관한 법률」의 적용을 받는 근로자과건에 해당하는지는 당사자가 붙인 계약의 명칭이나 형식에 구애될 것이 아니라, 제3자가 해당 근로자에 대하여 직·간접적으로 업무수행 자체에 관한 구속력 있는 지시를 하는 등 상당한 지휘·명령을 하는지, 해당 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 해당 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 근로관계의 실질에 따라 판단하여야 한다(대법원 2015. 2. 26. 선고 2010다106436 판결 등 참조).

나. 배합원료 생산, 운반 및 가공 등 업무를 제외한 나머지 원고들에 대한 판단

1) 원심은 아래와 같은 사정을 들어, 별지 원고 목록 순번 78 ~ 90번 기재 원고들을 제외한 나머지 원고들(이하 나항에서 '원고들'이라 한다)이 피고의 사내협력업체에 고용되어 원심 판시 별지 1-2 기재 계쟁기간(해당 원고들이 주장하는 직접고용 간주 또는 직접고용의무 발생의 요건이 되는 기간 또는 시점을 말한다) 동안 선박 접안과 원료의 하역, 운반 등 업무 또는 래들 관리, 슬래브 정정 코일 연마 등 업무 및 롤 정비, 반입·반출, 연마 등 업무를 수행한 것이 피고로부터 지휘·명령을 받는 근로자과건관계에 해당한다고 판단하였다.

가) 원고들은 소외 1 회사, 소외 2 회사, 소외 3 회사, 소외 4 회사(이하 위 각

협력업체를 통틀어 '이 사건 각 협력업체'라 한다) 소속의 근로자이다. 원고들은 이 사건 각 협력업체가 피고의 기존 작업표준서를 기초로 거의 동일한 내용으로 작성하여 피고로부터 적합성 점검을 받은 작업표준서 및 피고 작성의 기술기준 또는 작업사양서에 따라 작업을 수행하였다. 피고는 전산관리시스템과 이메일 등을 통해 수시로 이 사건 각 협력업체에 작업의 대상, 작업방법, 작업순서 등을 지시하였고, 특정한 작업을 우선하여 수행할 것을 요구하거나 특정한 작업방법을 적용할 것을 요구하였다.

나) 소외 1 회사, 소외 2 회사 소속 원고들이 수행한 원료 하역 등의 업무가 피고의 생산계획, 원료수급계획에 맞추어 이루어지지 않는 경우에는 피고의 철강생산 전체에 문제가 발생하게 된다. 이에 따라 피고는 생산계획 등에 맞추어 수시로 하역 등 업무에 관하여 작업지시를 하고, 그 지시의 이행 여부에 대하여 평가하였다.

다) 소외 3 회사 소속 원고들의 래들 관리작업 후에 피고의 연속주조공정이 진행되므로 래들 관리작업이 제대로 이루어지지 않을 경우 피고의 공정이 제대로 진행될 수 없다. 슬래브 정정작업은 압연공정 전에 반제품인 슬래브를 직접 가공하는 작업이고, 코일 연마작업은 압연공정을 거친 코일을 고객이 원하는 형태로 만들기 위해 필수적으로 요구되는 작업이다. 소외 3 회사 소속 원고들의 각 작업은 피고의 연속주조공정, 압연공정과 밀접하게 연관되어 있다.

라) 소외 4 회사 소속 원고들이 수행한 업무와 관련하여, 롤은 피고의 압연공정에서 철강 소재를 얇게 성형하는 것에 사용되므로 제품의 품질에 직접적인 영향을 미친다. 피고가 원하는 제품을 생산하기 위해서 필요한 롤의 적시 반출이 필요하고, 롤에 문제가 발생하면 즉시 교체가 필요한 경우도 있다. 소외 4 회사의 업무는 피고의 압연공정과 일체적, 유기적으로 맞물려 이뤄진다.

마) 원고들이 수행한 작업의 구체적인 내용은 작업표준 등에 따라 단순한 작업을 반복하는 것으로 높은 전문성과 기술성이 필요한 것으로 보기 어렵다. 이 사건 각 협력업체의 업무수행 중 문제가 발생하면, 이 사건 각 협력업체가 아니라 피고가 문제 원인을 분석하고 구체적인 해결책을 세운 후 이 사건 각 협력업체에 적용할 것을 지시한다. 피고가 이 사건 각 협력업체에게 지급하는 대가는 주로 피고가 설정한 작업별 표준인원 등을 기초로 산정되었다.

바) 소외 1 회사는 일부 컨베이어벨트를 소유하고 있으나, 독자적 사업을 영위할 정도에 이르지 못하고, 그 외에 이 사건 각 협력업체의 업무 수행에 필수적인 시설 등은 피고가 소유하였다.

2) 원심판결 이유를 앞서 본 법리와 원심이 적법하게 채택하여 조사한 증거 등에 비추어 살펴보면, 원심의 위와 같은 판단에 상고이유 주장과 같이 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 근로자파견에 관한 법리를 오해하는 등으로 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

다. 배합원료의 생산, 운반 및 가공 등 업무를 수행한 원고들에 대한 판단

1) 원심은 아래와 같은 사정을 들어, 배합원료의 생산, 운반 및 가공 등 업무를 수행한 별지 원고 목록 순번 78 ~ 84, 86 ~ 90번 기재 원고들(이하 다항에서 '원고들'이라 한다)들이 피고의 협력업체인 소외 5 회사에 고용되어 원심 판시 별지 1-2 기재 계쟁기간 동안 피고의 사업장에 파견되어 피고로부터 직접 지휘·명령을 받는 근로자파견관계에 있었다고 판단하였다.

가) 소외 5 회사의 관리직 직원은 카카오톡 메시지 등을 통해 피고에게 생산량, 배합비율, 특이사항 등을 수시로 보고하였다. 피고도 카카오톡 메시지 등을 통해 수시

로 소외 5 회사의 관리직 직원에게 생산량, 배합비율, 투입할 원료의 양 등을 지시하였고, 피고의 이러한 지시는 원고들의 업무에 그대로 관철되었다.

나) 소외 5 회사가 생산하는 원료인 펠렛의 품질에 문제가 발생하면 피고의 후속 공정에 문제가 발생한다. 피고 소속 직원들은 펠렛의 품질을 관리하였다. 소외 5 회사의 펠렛 생산 등 업무와 피고의 제선 등 후속공정은 유기적으로 맞물려 있다.

다) 원고들이 수행한 작업의 구체적인 내용은 대부분 단순한 작업을 반복하는 것으로 높은 전문성과 기술성이 필요한 것으로 보기 어렵다. 피고가 소외 5 회사에 지급하는 대가는 완성된 물량이 아니라 주로 소외 5 회사가 투입한 근로자의 인원·근로시간 등을 기초로 산정되었다. 피고는 소외 5 회사의 인력을 감원하여 변경계약을 체결한다는 계획을 세워 통보하였고, 소외 5 회사는 위 계획에 따라 소속 근로자를 해고하였다.

라) 소외 5 회사의 업무 수행에 필수적인 시설 등은 피고가 소유하였다.

2) 원심판결 이유를 앞서 본 법리와 원심이 적법하게 채택하여 조사한 증거 등에 비추어 살펴보면, 원심의 일부 설시에 적절하지 않은 부분이 있으나, 근로자파견관계의 존재를 인정한 원심의 위와 같은 결론은 정당하다. 거기에 상고이유 주장과 같이 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 근로자파견에 관한 법리를 오해하는 등으로 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

3. 결론

원심판결 중 원고 85에 대한 부분을 파기하고 이 부분 제1심 판결을 취소하며 이 부분 소를 각하하고, 나머지 상고를 기각한다. 원고 85와 피고 사이의 소송총비용 및 나머지 원고들과 피고 사이의 상고비용은 모두 피고가 부담하도록 하여, 관여 대법관

의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 마용주

 대법관 천대엽

주 심 대법관 신숙희

(별지 원고들 목록 생략)