



동종·유사 근로자 부재시 근로조건 판단 기준

- 대법원 2024. 3. 12. 선고 2019다223303, 2019다223310 판결 -

최근 대법원은 H공사 용역업체 소속 요금수납원 596명이 H공사를 상대로 낸 임금 청구 소송에서, H공사 근로자들에게 적용되는 현장직 직원 관리 예규가 요금수납원에게도 적용되어야 한다는 원심의 판단을 유지하면서 직접고용되는 파견근로자에게 적용되는 근로조건의 결정에 관한 새로운 법리를 제시하였습니다. 본 뉴스레터에서는 이 사건에서 대법원이 제시한 “동종·유사 근로자 부재시 근로조건 적용에 관한 법리”를 중심으로 살펴보고자 합니다.

1. 사안의 개요

이 사건 원고들은 피고 H공사(이하 ‘피고’)와 고속도로 통행료 수납업무 용역계약을 체결한 용역업체에 소속되어 통행료 수납업무를 수행한 근로자들인데, 법원은 선행 소송에서 용역업체 소속 요금수납원들과 피고 사이에 근로자파견관계가 인정된다고 보아 구 파견법에 따른 근로자지위 간주 또는 파견법에 따른 직접고용의무가 있다고 판단하였습니다.

원고들은 선행 소송에서의 법원의 판단을 전제로 피고에 대하여 임금 차액 또는 임금 차액 상당의 손해배상액을 구하는 소를 제기하면서, 그 액수는 피고에 소속된 기간의 정함이 없는 근로자의 근로조건을 정한 ‘현장직 직원 관리 예규’ 중 가장 낮은 근로조건이 적용되는 ‘조무원’ 직종을 기준으로 산정하여야 한다고 주장하였습니다.

2. 대상판결의 주요 내용

가. 원심판결

이 사건 원심판결(서울고등법원 2019. 1. 30. 선고 2018나2005582, 2018나2005599 판결)은 ① 원고들이 기간의 정함이 없는 근로자로 직접고용되어야 하는데 이 사건 예규는 피고가 현장에서 상시·지속적인 업무를 담당하는 기간의 정함이 없는 근로자의 근로조건을 정한 취업규칙인 점, ② 피고의 현장직군으로서 하위 직종 중 하나인 조무원은 피고에 소속된 기간의 정함이 없는 근로자 중 가장 낮은 수준의 임금을 받는 근로자로서 특별한 기술이 필요 없는 단순·반복적인 잡무를 처리하는 직종 전부를 지칭하므로 원고들과 같은

같은 통행료 수납원도 이에 포함될 수 있는 점, ③ 피고는 2014년 이후 현장직 직원에 대하여 직종과 관계없이 동일한 기본급표를 적용하는 등 현장직 직원들의 근로가치를 동등하게 평가하고 있는 것으로 보이고 원고들이 수행한 업무가 현장직 직원의 업무보다 근로가치가 낮다고 볼 수 없는 점, ④ 외주화 이전에 통행료 수납업무를 담당하던 비정규직 직원의 임금이 그 당시 청소원, 경비원 업무를 담당하던 비정규직 직원의 임금보다 다소 높았던 점에 비추어 피고는 원고들과 같은 통행료 수납업무를 담당할 직원을 직접 고용할 경우 적어도 피고의 조무원에 준하는 근로조건을 적용하였을 것으로 추정되는 점 등의 사정과 파견법의 차별금지 규정의 취지를 종합적으로 고려하여 직접고용 시 원고들에게 적용되는 임금 등 근로조건은 피고의 현장직 직원 중 조무원에 적용되는 근로조건이 되어야 한다고 판단하였습니다.

나. 대상판결

원심 판결에 대하여 대법원은, 우선 개정 파견법에 따라 사용사업주에게 직접고용의무가 발생할 경우 사용사업주의 근로자 중 동종유사 업무 근로자가 없는 경우에는 기존 근로조건을 하회하지 않는 범위 안에서 사용사업주와 파견근로자가 자치적으로 근로조건을 형성하는 것이 원칙이나 사용사업주가 근로자파견관계를 부인하는 등으로 인하여 자치적으로 근로조건을 형성하지 못한 경우에는 법원은 개별적인 사안에서 근로의 내용과 가치, 사용사업주의 근로조건 체계(고용형태나 직군에 따른 임금체계 등), 파견법의 입법 목적, 공평의 관념, 사용사업주가 직접 고용한 다른 파견근로자가 있다면 그 근로자에게 적용한 근로조건을 종합하여 사용사업주와 파견근로자가 합리적으로 정하였을 근로조건을 적용할 수 있으며, 이와 같은 법리는 제정 파견법 제6조 제3항 본문에 의해 직접고용이 간주되는 근로자들의 근로조건을 정하는 경우에도 동일하게 적용될 수 있다고 판단하였습니다(대법원 2024. 3. 12. 선고 2019다223303, 2019다223310 판결, 이하 '**대상판결**').

대상판결은 이러한 법리를 전제로, 원심의 판단에 파견법에 따라 직접고용 시 적용되는 근로조건의 내용에 관한 법리를 오해함으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 없다고 판시하여 원심판결의 결론을 긍정하였습니다.

3. 대상판결의 의의 및 시사점

파견법은 사용사업주가 파견근로자를 직접 고용하는 경우, 그 근로조건은 사용사업주 소속 근로자 중 파견근로자와 동종 또는 유사업무를 수행하는 근로자가 없는 경우에는 해당 파견근로자의 기존 근로조건 수준보다 낮아져서는 아니 된다는 의무를 부과하고 있습니다(파견법 제6조의2 제3항 제2호). 따라서 사용사업주 내에 동종 또는 유사업무를 수행하는 근로자가 없는 경우 직접 고용되는 파견근로자의 근로조건이 파견근로 당시의 근로조건을 하회하지만 않는다면 사용사업주의 정규직 근로자들에 비하여 낮은 근로조건을 설정하는 것도 허용되어 왔습니다.

그러나 대상판결은 원청에게 직접고용의무가 있음에도 사용사업주와 파견근로자가 자치적인 근로조건을 설정하지 아니한 경우 파견법 제6조의2 제3항 제2호의 문언을 넘어 법원이 사용사업주와 파견근로자가 합리적으로 정했을 근로조건을 적용할 수 있다는 새로운 법리를 제시하였다는 데 그 주된 의의가 있으며, 이러한 법리에 기초하여 사용사업주와 파견근로자가 근로관계를 형성하였을 경우 적어도 사용사업주 소속 근로자들 중 가장 낮은 수준의 임금수준을 가진 직군 내지 직종의 임금수준은 보장하였을 것이라는 가정적 판단을 통하여 원심판결의 논리를 수긍하였습니다.

대상판결은 이와 같은 '합리적으로 정하였을 근로조건'을 찾기 위하여 ① 근로의 내용과 가치, ② 사용사업주의 근로조건 체계(고용형태나 직군에 따른 임금체계 등), ③ 파견법의 입법 목적, ④ 공평의 관념, ⑤ 사용사업주가 직접 고용한 다른 파견근로자가 있다면 그 근로자에게 적용한 근로조건の内容 등을 종합적으로 고려할 것을 고려하고 있는데, 법원이 당사자가 합의하지 않은 근로조건을 적용할 수 있다는 판단은 계약자유 원칙의 관점에서 볼 때 법원이 예외적으로 계약관계를 형성하는 것과 같은 결과를 초래한다는 점에서 신중히 접근할 필요가 있을 것입니다. 대상판결 역시 이 점을 고려하여 "파견근로자에게 적용될 근로조건을 정하는 것은 본래 사용사업주와 파견근로자가 자치적으로 형성했어야 하는 근로조건을 법원이 정하는 것이므로 한쪽 당사자가 의도하지 아니하는 근로조건을 불합리하게 강요하는 것이 되지 않도록 신중을 기할 필요가 있다"는 입장을 밝히고 있습니다. 또한 같은 날 선고된 대법원 2024. 3. 12. 선고 2019다222829, 2019다222836 판결에서는 위 요소들을 고려하더라도 파견근로자에게 적용할 적절한 근로조건을 찾을 수 없는 경우 파견법 제6조의2 제3항 제2호에 따라 기존 근로조건을 적용할 수밖에 없다고 판단하였습니다.

이러한 대상판결의 법리에 따르면, 향후 파견근로자의 직접고용의무 인정시 근로조건 설정과 관련해서는 동종 또는 유사 업무를 수행하는 근로자가 사용사업주 내에 없더라도 위 요소들을 고려하여 사용사업주와 파견근로자가 합리적으로 정하였을 근로조건을 도출할 수 있는지가 추가적인 쟁점으로 부각될 것으로 예상됩니다. 이와 관련하여, 대상판결과 같은 날 선고된 위 대법원 2024. 3. 12. 선고 2019다222829, 2019다222836 판결에서는 상황실 보조원에 대하여, 근무형태가 서로 상이한 조무원과 상황실 보조원의 노동강도가 동일하다고 인정하기 어렵고, 업무 내용의 차이까지 고려해 보면, 상황실 보조원의 근로의 가치가 H공사의 조무원과 같거나 그보다 높다고 단정할 수 없으므로 합리적인 사용자가 상황실 보조원을 직접 고용했다면 상황실 보조원에게 예규 중 조무원의 근로조건을 그대로 적용하는 데 동의했을 것으로 보이지 않는다고 판단하여 상황실 보조원에 대하여 H공사의 현장직 직원 관리 예규 중 조무원의 근로조건이 적용된다고 판단하였던 원심을 파기하여, 대상판결과는 다른 결론에 이르렀다는 점을 참고하실 필요가 있을 것입니다.

화우의 노동그룹은 노동분야 전문변호사, 공인노무사, 외국법 자문사 등으로 구성되어 기업의 인사·노무 관리와 관련한 폭넓은 분야에서 자문과 법적 쟁송에 대한 소송대리 등의 업무를 수행하고 있습니다. 특히 급변하는 노동이슈에 대한 여론선도, 선제적 쟁점 파악과 해결방안 모색 및 축적된 정보제공 등 항상 의뢰인의 입장에서 먼저 생각하고 준비하고 있습니다. 이와 관련하여 의문점이 있으시거나 도움이 필요하신 경우 언제든지 연락하여 주시기 바랍니다.

Contacts

오태환

파트너변호사

T. (+82) 2 6003 7597

E. thoh@yoonyang.com

양시훈

파트너변호사

T. (+82) 2 6003 7052

E. shyang@yoonyang.com

박삼근

파트너변호사

T. (+82) 2 6003 7540

E. spark@yoonyang.com

홍성

파트너변호사

T. (+82) 2 6003 7792

E. shong@yoonyang.com

이정우

파트너변호사

T. (+82) 2 6182 8529

E. jwl@hwawoo.com

홍정보

파트너변호사

T. (+82) 2 6182 8549

E. imhong@hwawoo.com