수출용 차량 치장 업무에 대한 불법파견 소송, 상고심 승소 [대법원 2024. 4. 4. 선고 2020다299306 판결]

- 직접생산공정과 영역/단계를 달리하는 업무의 적법 도급 판단 -

H사로부터 수출용 차량 치장 업무(생산된 수출용 차량을 수출선적장에서 치장장으로 옮겨 주차하는 업무)를 도급받은 M사에 소속된 근로자들이 H사를 상대로 불법파견을 주장한 소송에서, 화우는 항소심에서 H사를 대리하여 제1심 판결을 뒤집고 근로자파견에 해당하지 않는 적법한 도급이라는 승소 판결을 이끌어 냈고, 대법원에서도 H사를 대리하여 H사 승소의 원심판결을 확정시켰습니다.

1. 사안
2. 법원의 판단
3. 대상판결의 의의

1. 사안

H사는 울산, 아산, 전주 등에 완성차 생산공장을 두고 자동차 및 그 부품의 제조·판매업 등을 영위하는 회사로, 울산공장에서 수출용 차량에 대한 치장업무(생산된 수출용 차량을 수출선적장으로부터 치장장으로 옮겨 주차하는 업무, 이하 '이 사건 업무')를 M사(이하 '수급업체')에 도급하는 방식으로 처리해 왔습니다.

수급업체에 소속되어 이 사건 업무를 수행하던 근로자들(원고들)은 H사(피고)로부터 상당한 지휘·명령을 받는 형태로 파견근로를 제공하였다면서 H사를 상대로 근로자지위확인·고용의사표시 청구 및 미지급 임금·손해배상 등을 구하는 소를 제기하였습니다.

2. 법원의 판단

원고들은 이 사건 업무를 수행하는 과정에서 H사의 PDA 단말기와 수출물류통합 관리시스템을 이용하였고, 쉬핑마크에 기재된 국가별로 구분하여 치장장 내 구획에 차량을 주차시키는 등 H사로부터 상당한 지휘·명령을 받았으며, 이 사건 업무가 직접생산공정과 밀접하게 연동되어 H사 사업에 실질적으로 편입된 점 등을 주장하며 H사 사이에서 근로자파견관계의 성립을 주장하였습니다.

본 내용은 일반적인 정보의 제공만을 목적으로 발행되므로 이에 수록된 내용은 저희 법인의 공식적인 견해나 구체적 사안에 관한 법률의견이 아님을 밝혀드립니다.

제1심 법원은 원고들의 주장을 대부분 수용하여 원고들과 H사 사이의 근로자파견관계를 인정하여 원고들의 근로자지위확인이나 고용의사표시 청구 및 미지급 임금 또는 손해배상액 상당의 임금을 지급하라는 판결을 선고하였습니다(서울중앙지방법원 2016가합513611 판결).

그러나 항소심 법원은 제1심판결을 취소하면서 아래와 같은 점을 근거로 원고들이 H사의 사업에 실질적으로 편입되어 H사로부터 상당한 지휘·명령을 받으며 근로자파견관계를 형성하였다고 인정하기 어렵다고 판단하였습니다(서울고등법원 2019나2041509).

항소심은 우선 이 사건 업무가 생산이 완료된 수출용 차량을 수출선적장에서 치장장까지 이송하는 '생산 후 공정' 내지 '생산 후 업무'로서 직접생산공정과 명확히 구분되고, 보전·물류·생산관리업무 등과 같이 직접생산공정과 긴밀하게 연동되는 간접공정과도 차이가 있어 직접생산공정 내지 간접공정을 수행하는 다른 사내협력업체 소속 근로자들에 대한 파견근로관계 인정 여부는 이 사건의 결론에 영향을 미치지 않는다고 판시하였습니다.

상당한 지휘·명령의 존부와 관련해서도 항소심은 원고들이 업무수행과정에서 이용한 PDA 단말기와 수출물류통합 관리시스템에는 H사가 원고들의 업무수행에 개별적인 지시를 할 수 있는 기능이 없는 점, 쉬핑마크에 기재된 국가별로 구분하여 치장장 내 주차구획에 차량을 주차시켰으나, 이는 도급계약에 따라 수급업체가 부담하는 주된 업무의 내용이므로 쉬핑마크를 H사가 사용사업주로서 수급업체 근로자들에 대하여 한 업무지시라고 보기 어려운 점 등을 근거로 원고들과 H사 사이에는 근로관계에서의 지휘·명령 징표를 발견하기 어렵고, 직접생산공정과 같이 자동화된 시스템으로 지휘·명령을 대체하였다고 볼 사정도 찾을 수 없다고 판단하였습니다.

또한, 항소심은 사업에의 실질적 편입 관련하여, 수출선적장 밖 치장장에는 어느 정도의 공간이 확보되어 있어 이 사건 업무가 즉각적으로 이루어지지 않는다고 하여 직접생산공정에 차질이 발생한다거나 전체적인 출고업무가 멈추는 일이 생기지 않았던 것으로 보이는 점, 직접생산공정의 경우 H사가 컨베이어벨트의 작동 속도를 조절함으로써 작업 속도를 통제하거나 구체적인 작업지시를 대체할 수 있었던 반면, 이 사건 업무에 대해서는 H사가 이러한 수단을 갖고 있지 않았던 점 등을 근거로 원고들이 H사의 사업에 실질적으로 편입되었다고 보기 어렵다고 판단하였습니다. 그 밖에 수급업체의 노무 관련 독자적 결정권, 이 사건 업무의 특정성·전문성, 수급업체의 독립적 기업조직 형태 등을 인정하면서 근로자파견의 개별 판단지표의 존재도 모두 부정하였습니다.

이후 대법원은 대상판결을 통해 위와 같은 항소심의 판단에는 법리오해 등의 위법이 없다고 보아 원고들의 상고를 기각하였습니다.

3. 대상 판결의 의의

H사의 수급업체들 소속 근로자들은 그동안 불법파견을 전제로 한 소송 등을 다수 제기하였고, 법원은 H사의 직접생산공정에 대한 수급업체 소속 근로자들의 근로자파견관계 주장을 인정하여 왔습니다. 이 사건 업무를 수행했던 근로자들 역시 유사한 취지에서 근로자파견관계의 성립을 주장하였고, 제1심 법원은 이 사건 업무가 속한 산업 영역, 업무의 특성 등에 대한 구체적 고려 없이 이 사건 업무가 직접생산공정과 크게 다르지 않다는 점 등을 주요 근거로 근로자파견관계를 인정하였습니다.

그러나 화우는 항소심에서 이 사건 업무의 본질적인 특성과 업무수행 방식, 자동차 산업이나 전자적 장비 등의 의미나 발전 과정 등을 고려해서 근로자파견 인정 여부가 판단되어야 한다고 적극적으로 주장하였습

본 내용은 일반적인 정보의 제공만을 목적으로 발행되므로 이에 수록된 내용은 저희 법인의 공식적인 견해나 구체적 사안에 관한 법률의견이 아님을 밝혀드립니다.

니다. 특히 원고들이 상당한 지휘·명령의 징표라고 주장한 PDA 단말기, 수출물류통합 관리시스템, 쉬핑마크 등의 구체적 의미를 다양한 입증방법을 동원하여 상세하게 논증함으로써 이는 업무수행에 필요한 객관적인 정보를 전달하는 매체에 불과하고 지휘·명령적 성격이 없다는 점을 인정받았습니다. 또한 기존 근로자파견관계가 인정되었던 사례와 달리 수급업체가 현장관리인 등을 통해 소속 근로자들에 대하여 업무지시권과 작업배치권을 독자적으로 행사하였다는 점도 인정받았습니다.

대상판결은 완성차 생산업체의 직접생산공정에서 문제된 불법파견의 인정 영역과 한계를 명확히 하였다는 점에 중요한 의미가 있습니다. 직접생산공정과 업무영역을 달리하는 부분에 대해 적법한 도급이 가능한지에 대해 그간 일부 하급심 법원은 부정적인 판결을 선고해 왔으나, 본건 항소심판결에서 비로소 완성차의 직접생산공정이 아닌 '생산 후 공정' 내지 '생산 후 업무'에 대해서는 적법한 도급관계의 형성이 가능하다는 판단이 내려진 것입니다. 본건 항소심판결은 편향되지 않은 객관적 시각에서 근로자파견관계를 심리하여야 한다는 변화의 계기가 되었는데, 실제 본건 항소심 판결 이후 화우는 완성차 생산과정에서의 물류업무나 부수적, 총무성 업무들에 대해서도 적법한 도급관계 형성이 가능하다는 판결을 다수 이끌어 냈습니다. 불법파견 인정 여부는 대법원이 판결한 2015년 도급과 파견의 5가지 구별 기준으로 판단되고 있으나 실제 분쟁이 발생한 경우 다양한 파견 징표들의 해석과 의미를 둘러싸고 복잡한 대립 양상을 띄게 마련이다. 본건 분쟁도 제1심과 항소심의 판단이 엇갈리는 등 치열한 논박이 있었다. 대상판결은 자동차 산업이 공생적 협력에 기반하여 원, 하청간에 적법한 동업관계가 형성될 수 있는 계기가 되었다는 점에 가장 큰 의미를 찾을 수 있을 것입니다.

화우 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

박찬근 파트너변호사
T. (+82) 2 6003 7528
E. ckpark@yoonyang.com

홍성 파트너변호사
T. (+82) 2 6003 7792
E. shong@yoonyang.com

양주열 파트너변호사
T. (+82) 2 6182 8376
E. juyouly@yoonyang.com

윤지현 변호사
T. (+82) 2 6182 8580
E. jhyoon@yoonyang.com

본 내용은 일반적인 정보의 제공만을 목적으로 발행되므로 이에 수록된 내용은 저희 법인의 공식적인 견해나 구체적 사안에 관한 법률의견이 아님을 밝혀드립니다.