

# 사내협력업체 직원들과 회사 사이에 묵시적 근로계약 관계나 파견근로관계가 있다고 볼 수 없어 부당해고 및 부당노동행위의 주체인 사용자가 될 수 없다고 본 사례

2006구합28055

## 재/판/요/지

원고들을 비롯한 협력업체의 근로자들이 참가인의 사업장에서 참가인이 미리 작성하여 교부한 사양일람표, 사양식별표 등에 따라 작업에 종사하기는 하지만, 협력업체는 도급계약에서 정한 도급업무세부명세서 등에 따라 작업을 진행하고 완성한 작업량 등에 따라 월말에 도급액을 수령하며, 작업현장에는 협력업체의 대표 또는 그 현장관리인이 작업현장에 상주하면서 자신의 소속 근로자들에 대한 작업지시 등을 하고 참가인의 관리자가 협력업체의 근로자들에게 별도로 작업지시 등을 하지 않는 점 등에 비추어 보면, 원고들과 이 사건 협력업체들 및 참가인과의 관계가 이 사건 협력업체들이 원고들을 고용하여 참가인의 지휘, 명령을 받아 참가인을 위한 근로에 종사하게 하는 근로자 파견에 해당한다고 보기 어렵다.

## 주/문

1. 원고들의 청구를 모두 기각한다.
2. 소송비용은 보조참가로 인한 부분을 포함하여 모두 원고들이 부담한다.

## 이/유

### 1. 재심판정의 경위

(1) 참가인은 서울 서초구 000에 상시근로자 50,000여명을 사용하여 자동차 제조 및 판매업을 경영하는 회사이고, 원고들은 참가인의 울산공장 사내 협력업체들인 정화기업 등(이하 이 사건 협력업체라 한다)에 입사하여 근무하다가 장기간 무단결근, 작업장소 무단이탈 등의 사유로 해고되었다.

(2) 원고들은 이에 불복하여 2005. 8. 19. 중앙노동위원회의 참가인에 대해서만 부당해고 및 부당노동행위 구제 재심신청을 하였으나, 중앙노동위원회도 2006. 7. 12. 위 초심명령과 같은 이유로 원고들의 위 재심신청을 모두 기각하였다.

### 2. 이 사건 재심판정의 적법 여부

#### 가. 원고들의 주장

(1) 참가인은 원고들을 정규직 근로자들과 함께 동일한 생산라인에서 혼재·배치하여 작업을 하게 하였고, 정규직 근로자 중 결원이 발생하면 사내협력업체들 소속의 근로자로 하여금 대체하여 근무하게 하였을 뿐



아니라, 참가인이 사내 협력업체와의 도급계약을 해지하는 경우 종전의 근로자들의 계속 근로여부나 배치 등을 참가인이 결정하였으며, 원고들의 임금 등 근로조건 역시 참가인의 정규직 근로자들의 근로조건과 연동되도록 하여 사실상 참가인이 결정하였고, 또한 이 사건 협력업체들은 형식상으로 참가인과 별도의 회사인 것처럼 운영되었지만 사실상 참가인에게 종속되어 경영상 독립성이 없는 회사였으므로 비록 원고들이 이 사건 협력업체들과 개별적으로 근로계약을 체결하였다 하더라도 이는 형식적, 명목적인 것에 지나지 않을 뿐 더러 원고들은 참가인에게 지배, 종속된 관계 아래에서 참가인에게 직접 근로를 제공해온 것이므로 원고들과 참가인 사이에는 묵시적인 근로계약관계가 성립된 것이다.

(2) 참가인과 사내 협력업체들 사이에 체결된 업무도급계약은 위장도급으로서 그 실질에 있어서는 근로자과건계약에 해당되므로, 파견근로자 보호 등에 관한 법률 제6조 제3항에 의하여 사용사업주인 참가인이 2년을 초과하여 사용함으로써 원고 유○○ 등 6인은 참가인의 근로자가 되었다 할 것이고 따라서 참가인이 원고들의 노동조합 활동을 혐오하여 이 사건 협력업체들로 하여금 원고들을 해고하도록 한 다음 원고들의 노무수령을 거절하는 것은 부당해고 및 부당노동행위에 해당한다고 할 것임에도 중앙노동위원회가 이와 달리 참가인이 원고들의 사용자가 아니라는 전제하에 한 이 사건 재심판정은 위법하다.

#### 나. 인정사실

##### (1) 원고들의 근로계약체결 등

이 사건 협력업체들은 참가인과 별도로 채용, 인사, 복무, 임금, 퇴직 및 해고, 상벌, 안전·보건, 재해보상, 남녀고용평등 등 근로조건과 복무규정 등을 정한 취업규칙을 자체적으로 제정·운영하고 있고, 그 소속 근로자들에 대하여 개인별 출근카드, 출근부, 근태계현황부, 연월차대장을 작성하여 근로자들의 출근, 지각, 조퇴, 근로시간, 연월차휴가사용 등을 관리하고 있으며 근무태도가 나쁜 직원들에 대하여는 경고하거나 반성문 또는 시말서의 작성을 요구하거나 해고 등의 징계를 하였다.

##### (2) 참가인과 이 사건 협력업체들 사이의 도급계약

참가인은 이 사건 협력업체들과 정형화된 계약서를 사용하여 도급계약을 체결하였다.

##### (3) 참가인의 '사내 협력업체 관리' 표준

참가인은 사내 협력업체와의 도급계약을 관리하기 위하여 '사내협력업체 관리'라는 표준을 마련하였다.

##### (4) 이 사건 협력업체들 소속 근로자들의 근무태양 등

참가인의 자동차 조립·생산 작업은 대부분 컨베이어벨트를 이용한 자동흐름생산방식으로 진행되었는데, 사내 협력업체 소속 직원들은 컨베이어벨트 좌우에 참가인의 정규직 근로자들과 혼재하여 배치되어 참가인이 미리 작성하여 교부한 사양일람표, 사양식 별표, 작업표준서 등에 의하여 단순, 반복적인 조립업무 등의 작업을 수행하였다. 통상 작업현장에는 참가인의 관리자와 사내 협력업체의 현장관리인이 함께 상주하면서 제각기 자신의 소속 근로자들에게 작업지시를 하는 등 현장관리를 하였는데, 생산방식이 변경되거나 작업불량

이 발생하는 등의 특별한 사정이 있는 경우에는 참가인의 관리자가 직접 협력업체의 근로자들에게 필요한 작업지시를 하기도 하였다. 참가인의 의장공정에는 불량을 검사하는 공정 단계로 '키퍼'가 있는데, 키퍼는 사내 협력업체 소속 근로자들의 작업까지 포함하여 불량여부를 검사하고 불량이 있는 경우 사내 협력업체 현장관리인을 통하여 그 수정지시를 하였다.

#### 다. 판단

이 사건의 경우, 참가인이 이 사건 협력업체들에게 사무실 및 작업도구, 작업복 등을 무상으로 제공하고, 그 소속 근로자들을 참가인의 공장에서 참가인의 정규직 근로자들과 혼재하여 배치하여 조립작업 등을 수행하게 하고 있으며, 이에 원고들의 근로시간, 휴게시간 등이 참가인의 정규직 근로자들의 그것과 동일할 뿐 아니라 임용도급의 경우에는 그 도급액을 수령하는 방식이 월 급여를 지급받는 것과 매우 흡사한 점, 참가인의 정규직 근로자에 결원이 생기는 경우 협력업체 소속의 근로자로 하여금 대체 근무하게 하고, 참가인이 사내 협력업체관리표준 등을 제정하여 협력업체들로 하여금 적정한 인원을 유지하도록 하거나 협력업체들을 주기적으로 평가하는 등의 방법으로 협력업체들을 관리, 통제하고 있으며 참가인이 협력업체 근로자들의 고충을 직접 상담하거나 설비를 설치해 주거나 하는 등의 방법으로 협력업체 근로자들의 근로조건에 영향을 미치는 점, 참가인이 협력업체들로부터 작업일보, 작업월보를 교부받아 협력업체 소속 근로자들의 작업시간 등 근태를 어느 정도 파악하는 점 등 외견상 원고들과 참가인의 사이에 근로관계가 있는 듯이 보이기는 하지만 이 사건 협력업체들이 참가인과 별도로 회사 등을 설립하여 독립적인 사업주체로 활동하면서 법인세 등 제반 세금을 납부하고 협력업체들 명의 또는 그 대표 명의로 국민건강보험 등 4대 보험에 가입하고 회계, 결산 등도 별도로 해오고 있는 점, 이 사건 협력업체들이 참가인과 별도로 취업규칙을 제정하여 두고 그에 근거하여 근로자들을 채용하고 근태를 관리하며 징계를 하는 등의 인사권과 징계권을 행사해 온 점 등 참가인과 사내 협력업체들과의 도급관계가 형식적인 것에 불과하고 이 사건 협력업체들이 사업주로서의 독자성이 없거나 독립성을 상실하였다고 볼 수 있을 정도로 그 존재가 명목적인 것이거나 형식적인 것으로서 참가인과 원고들 사이에 직접적으로 근로계약관계가 성립된 것으로 볼 수 없다. 따라서 참가인이 원고들과의 관계에 있어서 부당해고 및 불이익취급의 부당노동행위의 주체인 사용자라고 볼 수 없으므로, 같은 취지의 이 사건 재심판정은 적법하다.

#### 결/론

그렇다면, 원고들의 이 사건 청구는 모두 이유 없어 이를 기각하기로 하여 주문과 같이 판결한다. 

