

2022.02.04.

파견근로자의 직접고용의무 적용시 기간의 정함이 없는 자로 고용하여야 한다는 판결

공인노무사 김재언

파견근로자 보호에 관한 법률(이하 '파견법')은 근로자 파견사업에 있어 적절한 운영을 도모함과 동시에, 파견근로자의 근로조건에 관한 기준을 정하여 고용안정을 목적으로 제정된 법률입니다.

즉, 기업의 인건비 부담을 완화하는 간접고용형태로서 근로자 파견은 상용화 또는 장기화 될 경우 고용불안 등의 사회적 문제를 야기할 수 있어 업종 및 업무의 제한 및 기간(2년)의 제한등 제한적으로 허용하고 있습니다.

파견기간 관련해서 파견법 제6조의 2에서는 파견근로자를 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우 직접 고용하도록 의무를 부과하고 있고, 직접고용시 고용형태에 대해서는 명확한 기준이 없어 실무상으로는 파견근로기간 2년 후 기간제 근로자로 채용하는 관행이 존재하였으며, 이는 고용노동부 행정해석에서도 가능하다는 입장이었습니다.

그러나 2022년 1월 27일 파견근로자의 파견기간 초과로 인한 직접고용시 고용형태는 기간의 정함이 없는 형태로 고용하는 것이 원칙이라는 대법원 판결(2018다207847)이 나와 판결에 대한 영향을 정리하였습니다.

✓ 판결 요약

- 파견근로자의 직접고용의무에 따른 직접고용시 고용형태는 원칙적으로 기간의 정함이 없는 근로자로서의 고용임
- 파견근로자가 기간제근로계약을 희망하였거나, 사용사업주 근로자 중 해당 파견근로자와 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자가 대부분 기간제 근로계약을 체결하고 있어 파견근로자로서도 애초에 기간을 정하지 않은 근로계약 체결을 기대하기 어려웠던 경우 등 예외를 제한적으로 인정함
- 예외를 제한적으로 인정하기 위해서에 대한 입증은 사용사업주가 부담함

✓ 기존 고용노동부 입장

비정규직대책팀-154 , 회시일자 : 2008-10-21

「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제6조의2(고용의무) 제1항에 따르면, 사용사업주가 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우에는 당해 파견근로자를 직접 고용하도록 하고 있는 바, 동 법은 사용사업주에게 직접 고용의무만 부과하고 있을 뿐, 직접 고용하는 경우의 고용형태에 대해서는 달리 규정하고 있지 아니하므로, 사용사업주가 파견근로자를 직접 고용하고자 하는 경우, 무기계약 또는 기간제 근로계약 형태도 가능할 것으로 사료됨.

✓ 판례에 의의 및 추가이슈

- 위 판결은 파견법 제6조의 2 직접고용의무에 있어 명확한 해석이 없던 직접고용의무에 따른 고용시 고용형태에 대해서 원칙과 예외를 낸 판결로 의의가 있음
- 현재 파견근로자 사용에 있어 직접고용의무가 부과되는지를 점검하고 내부 고용형태 분석 등 리스크를 점검할 필요가 있음

1. 관계 법령 (파견법 제6조의 2)

제6조의2(고용의무) ① 사용사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 파견근로자를 직접 고용하여야 한다.

3. 제6조제2항을 위반하여 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우

② 제1항은 해당 파견근로자가 명시적으로 반대의사를 표시하거나 대통령령으로 정하는 정당한 이유가 있는 경우에는 적용하지 아니한다.

2. 사실관계

TIME	내용
2010.07.12 ~ 2014.07.13	근로자 甲 파견회사A와 근로계약 체결 후 사용회사 B에 파견근로자로 근무
2014.07.14 ~ 2015.07.13	근로자甲 사용회사 B와 1년 기간제 근로계약
2015.07.14 ~ 2016.07.13	근로자甲 B사와 1년 기간제 근로계약 갱신
2016.07.13	회사B 근로자 甲과 근로계약 만료 후 계약만료
2017.07.05	(1심) 근로자 甲 승소
2018.01.11	(2심)회사B 승소
2022.01.27	(대법원) 근로자 甲 승소, (2심 파기환송)

사실관계에서 볼 수 있는 특이사항은 ① 파견법상 파견기간 2년을 초과하면 직접고용의무가 있음에도 불구하고 파견기간을 4년 사용한 점, ② 4년이 지난 시점에서 기간제 근로자로 2년 사용한 후에 근로관계를 종료한 점입니다.

대법원은 "직접고용의무 규정의 입법취지 및 목적에 비추어 볼 때 특별한 사정이 없는 한 직접고용의무 규정에 따라 근로계약을 체결할 때 기간을 정하지 않은 근로계약을 체결하여야 함이 원칙" 이라는 판결을 내리며, 직접고용의무 적용시 고용형태에 대한 명확한 입장을 내렸습니다.

3. 판결근거

(직접고용의무의 취지)

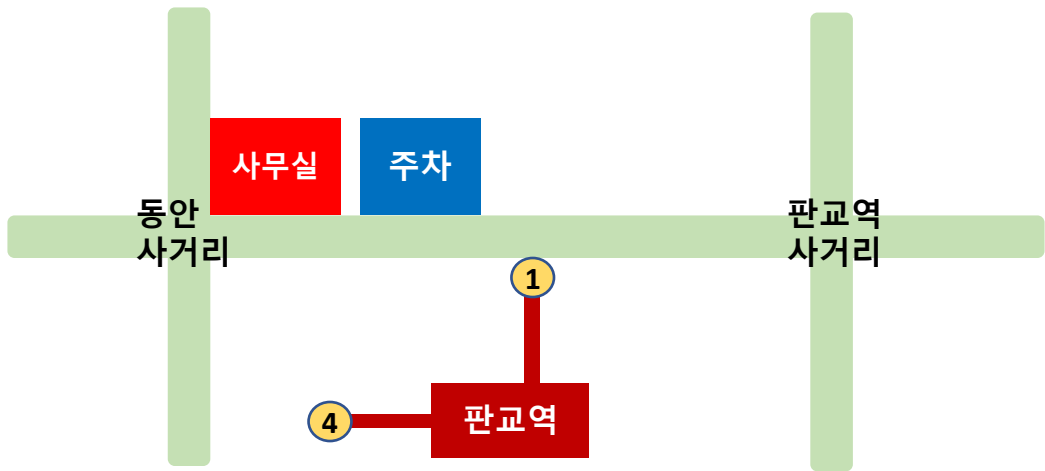
- 사용사업주에게 직접고용의무를 부과함으로써 근로자 파건의 상용화 장기화를 방지
- 파견근로자의 고용안정을 도모할 목적
- 사용사업주와 파견근로자 사이에 발생하는 법률관계 및 이에 따른 법적효과를 설정

(직접고용의무시 고용형태)

- (원칙) 직접고용의무 규정의 입법취지 및 목적에 비추어 볼 때 특별한 사정이 없는 한 **사용사업주는 직접고용의무 규정에 따라 근로계약을 체결할 때 기간을 정하지 않는 근로계약을 체결하여야 함**
- (예외) 파견근로자가 사용사업주를 상대로 직접고용의무의 이행을 구할 수 있다는 점을 알면서도 **기간제 근로계약을 희망**하거나,
- 사용사업주의 근로자 중 **해당 파견 근로자와 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자가 대부분 기간제 근로계약을 체결하고 근무하고 있어 파견근로자로서도 애초에 기간을 정하지 않은 근로계약 체결을 기대하기 어려웠던 경우** 등
- 직접고용의무 규정의 입법취지 및 목적을 잠탈한다고 보기 어려운 특별한 사정이 존재하는 경우
- (입증책임) 특별한 사정의 존재에 관하여는 **사용사업주가 증명책임을 부담**

4. 판결에 따른 검토사항

- 2년이 되지않는 파견기간 후 직접고용을 하거나 파견기간 도중에 직접고용을 하는 경우에는 파견법상 직접고용의무와 무관한 고용이므로 기간제 근로계약을 체결하여도 무방할 것 입니다. 직접고용의무에 따른 고용이 아니기 때문에 해당 판결이 적용되지는 않을 것입니다.
- 2년의 파견기간이 종료되고, 공개채용 절차등을 통해 파견근로자를 기간제 근로계약을 체결하거나, 일정한 공백기간을 두고 파견근로자를 기간제 근로계약을 체결하는 경우에는 직접고용의무 규정의 취지를 잠탈한다고 보기 어려운 특별한 사정이 있다면 기간제 근로계약 체결이 가능할 것입니다. 물론, 이 경우에도 특별한 사정에 대한 입증 책임은 회사에 있습니다.
- 파견근로자와 유사한 업무를 수행하는 근로자들의 고용형태를 검토하여, 기간제 근로자로 고용하고 있다면 파견근로자도 기간제 근로계약 체결이 가능합니다.
- 파견법상 직접고용의무가 부과되는 경우는 파견기간의 초과 외에도, 파견대상 업무가 아닌 업무에 파견을 받은 경우(제6조의 2 제1항 제1~2호), 근로자파견사업허가를 받지 않은 업체로부터 파견을 받은 경우(제6조의 2 제1항 제5호)등이 있으며 이 경우 고용형태는 기간의 정함이 없는 근로자로 고용하여야 하므로, 위장도급에 대한 점검이 필요할 것입니다.



주소 : 경기도 성남시 분당구 판교역로 178, 801호 (삼평동, 서건타워)

주차 : 경기도 성남시 분당구 대왕판교로 606번길 31 (삼평동, 호반메트로큐브)

지하철 : 신분당선 판교역(판교테크노밸리) 1번 출구로 나와서 도보 10분 거리

하나로컨설팅 노무법인의 뉴스레터에 게재된 내용 또는 의견은 당 노무법인이나 소속 공인노무사의 공식적인 검토의견이 아니며, 일반적인 정보제공을 목적으로 작성되었음을 알려드립니다.

하나로컨설팅 노무법인 또는 소속 공인노무사의 공식적인 검토의견이나 자문을 원하시는 경우에는 우측의 연락처로 문의하여 주시기 바랍니다.

상담 관련하여 회원사가 아닌 경우 소정의 수수료가 발생될 수 있음을 알려드립니다.

상담 월~금 09:00~18:00
방문상담은 사전예약 필수

전화 031-704-1223
팩스 031-8016-3498

김재언 공인노무사
cplaeony@naver.com

황금별 공인노무사
golds628@naver.com

안형근 공인노무사
Cpla_ahg63@naver.com