

시용근로자 해고 및 파견근로자 직접고용의무 관련 대법원 판례

최근 근로 관련 법령의 재·개정 여부가 큰 이슈가 되고 있습니다. 즈음하여 근로관계와 관련된 대법원 판결들 몇 가지가 있어 소개해 드립니다.

1. 시용기간 만료에 의한 근로계약 체결 거부 시 서면 통지: 대법원 2015. 11. 27. 선고 2015 두 48136 판결

【사안의 내용】

A 회사는 B를 직원으로 채용하면서 3개월의 시용(수습)기간을 두었습니다. 그런데 3개월 후 A 회사는 별다른 이유의 설명 없이 B에 대하여 정식 직원 채용이 어렵다고 통보하였습니다. 그러자 B는 A 회사를 상대로 부당해고 구제신청을 하였습니다.

【판결 요지】

이에 대하여 대법원은, “시용근로관계에서 사용자가 본 근로계약 체결을 거부하는 경우에는 해당 근로자로 하여금 그 거부사유를 파악하여 대처할 수 있도록 구체적·실질적인 거부사유를 서면으로 통지하여야 한다고 봄이 타당하다”라고 판시하며, A 회사의 B에 대한 근로계약 거절이 부당해고라고 판단하였습니다.

【시사점】

근로기준법 제 27 조는 사용자가 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지해야 한다고 규정하고 있습니다. 이는 해고사유 등을 서면으로 통지하게 하여 사용자로 하여금 근로자를 해고하는 데 신중을 기하게 하고, 근로자에게도 해고에 적절히 대응할 수 있게 하기 위한 취지입니다. 따라서 사용자가 해고사유 등을 서면으로 통지할 때에는 근로자의 처지에서 그 해고사유가 무엇인지를 정확히 알 수 있도록 구체적으로 기재할 필요가 있습니다(대법원 2011. 10. 27. 선고 2011 다 42324 판결 등).

한편, 근로기준법 제 35 조(예고해고의 적용 예외) 등에서는 시용(수습)기간에 있는 근로자에 관하여 일정한 예외를 인정하고 있으며, 대법원 판례 역시 근로자의 직업적 능력, 자질, 인품 등 업무적격성을 관찰·판단하고 평가하려는 시용제도의 취지에 비추어 사용자가 시용기간 만료 시 본 근로계약 체결을 거부하는 것은 일반적인 해고보다 넓게 인정될 수 있다고 판시하고 있습니다(대법원 2006. 2. 24. 선고 2002 다 62432 판결 등). 즉, 시용(수습)기간이 만료되었을 때 근로자에게 근로계약 체결을 거부하는 것도 해고이기는 하나, 시용(수습)이라는 취지에 따라 정당성이 보다 넓게 인정된다는 것입니다.

그런데 이번 대법원 판결은 시용(수습)기간이 만료되었을 때 근로자에게 근로계약 체결을 거부하는 경우에도 서면에 의한 통지는 해야 한다고 판시한 것입니다. 사용자가 근로계약을 거부함에 있어서

일반적인 해고보다는 넓은 재량이 인정되지만, 이 경우에도 근로자로 하여금 그 거부사유를 파악하여 대처할 수 있도록 구체적인 거부사유를 서면으로 통지해야 한다는 것입니다.

이번 대법원 판결은 시용(수습)기간 동안에는 사용자가 마음대로 그만두게 할 수 있다는 인식에 경종을 울리는 판결이 될 것으로 보이며, 한편으로 신입 직원들을 먼저 계약직 직원으로 채용한 후 정규직 직원으로 전환하는 경향이 더욱 커질 수도 있어 보입니다.

2. 파견기간 중 파견사업주가 변경된 경우 직접 고용의무 인정: 대법원 2015. 11. 26. 선고 2013 다 14965 판결

【사안의 내용】

A 회사는 공장 업무의 일정 부분을 B 회사와 용역계약을 체결하여 B 회사의 직원들 D 등으로 하여금 담당하게 하였습니다. 이후 A 회사는 다시 C 회사와 용역계약을 체결하였는데, D 등은 다시 C 회사에 소속되어 A 회사 공장에서 같은 업무를 수행하였습니다. 이후 D 등은 A 회사를 상대로 직접 고용관계의 인정을 구하는 소송을 제기하였습니다.

【판결 요지】

이에 대하여 대법원은, D 등이 A 회사의 작업현장에서 A 로부터 직접 지휘·감독을 받는 근로자파견관계에 있다고 판단하였고, 또한 “파견근로자보호 등에 관한 법률(이하 ‘파견법’이라고 한다)의 직접고용의무 규정 내용이 파견사업주와는 직접적인 관련이 없고, 그 적용 요건으로 파견기간 중 파견사업주의 동일성을 요구하고 있지도 아니하므로, 사용사업주가 파견기간의 제한을 위반하여 해당 파견근로자로 하여금 대상업무를 계속 수행하도록 한 경우에는, 특별한 사정이 없는 한 그 파견기간 중 파견사업주가 변경되었다는 이유만으로 직접고용간주 규정이나 직접고용의무 규정의 적용을 배제할 수는 없다고 봄이 타당하다.”라고 판시하며, 그 사이 용역회사가 B 회사에서 C 회사로 변경되었다 하더라도 그에 관계 없이 A 회사는 D 등에 대하여 직접고용의무가 있다고 판단하였습니다.

【시사점】

파견법 제 2 조 제 1 호에 의하면, 근로자파견이란 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말합니다. 그리고 같은 법 제 6 조의 2 제 1 항에 의하면, 사용사업주가 2 년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우에는 해당 파견근로자를 직접 고용하여야 합니다.

그 동안 용역(도급)계약 등의 형식으로 계약을 체결한 후 실질적으로는 근로자를 지원 받아 그 근로자들로 하여금 업무를 수행하게 하는 사안들(소위 “위장도급”)에서, 대법원은 파견법의 적용을 받는 근로자파견에 해당하는지는 그 근로관계의 실질에 따라 판단해야 한다고 보아, 파견법의 적용에 따라 직접고용관계 또는 직접고용의무가 인정된다고 판시해왔습니다(대법원 2015. 2. 26. 선고 2010 다 93707 판결 등).

그리고 이번 판결에서는 파견근로기간 동안 파견사업주가 교체된 경우에도 동일한 사용자사업주의 사업장에서 근무하였다면, 파견사업주의 교체와 관계 없이 전체 기간이 2 년을 초과하면 사용자사업주에게 직접고용의무가 발생한다고 명확하게 판단한 것입니다. 실무상 탈법적인 형태의 근로자파견관계는 더 이상 유지되기 어려울 것으로 보입니다.

이병일 변호사

Partner

byungil.lee@seumlaw.com

본 자료에 게재된 내용 및 의견은 일반적인 정보제공만을 목적으로 발행된 것이며, 법무법인 세움의 공식적인 견해나 어떤 구체적인 사안에 대한 법률적 의견을 드리는 것이 아님을 알려 드립니다. Copyright © 2015 SEUM Law.