

대 법 원

제 2 부

판 결

사 건 2018다300586 배당이의

원고, 피상고인 겸 상고인

파산채무자 가람정공 주식회사의 파산관재인 ○○○

피고, 상고인 겸 피상고인

유아이제십육차유동화전문 유한회사

소송대리인 법무법인 로텍

담당변호사 조한직 외 6인

원 심 판 결 서울고등법원 2018. 11. 22. 선고 2018나2046583 판결

판 결 선 고 2022. 12. 1.

주 문

원심판결 중 원고 패소부분을 파기하고, 이 부분 사건을 서울고등법원에 환송한다.

피고의 상고를 기각한다.

이 유

상고이유(상고이유서 제출기간이 지난 뒤에 제출된 상고이유보충서 등의 기재는 상

고이유를 보충하는 범위에서)를 판단한다.

1. 사실관계

원심이 인용한 제1심판결 이유와 기록에 의하면 다음과 같은 사실을 알 수 있다.

가. 당사자의 지위

1) 가람정공 주식회사(이하 '가람정공'이라 한다)는 2016. 9. 28. 서울중앙지방법원 2016하합98호로 파산선고를 받았고, 같은 날 원고가 가람정공의 파산관재인으로 선임되었다.

2) 피고는 「자산유동화에 관한 법률」에 따라 설립된 유동화전문회사로서, 주식회사 중소기업은행으로부터 가람정공 소유의 시흥시 (주소 생략) 공장용지 1,824.5㎡와 지상 건물 1개동(이하 통틀어 '이 사건 부동산'이라 한다)에 관하여 설정된 채권최고액 3,384,000,000원의 근저당권과 그 피담보채권을 양수하였다.

3) 주식회사 명성솔루션(이하 '명성솔루션'이라 한다)은 2016. 2. 1. 가람정공과 근로자파견계약(이하 '이 사건 근로자파견계약'이라 한다)을 체결하였다.

나. 근로자 파견 및 임금 미지급

이 사건 근로자파견계약에 따라 명성솔루션 소속 근로자들(이하 '이 사건 근로자들'이라 한다)이 2016. 2. 말경부터 5월 말경까지 가람정공의 공장에서 근로를 제공하였다.

그런데 가람정공이 명성솔루션에 근로자파견의 대가를 지급하지 않았고, 그로 인하여 명성솔루션은 이 사건 근로자들에게 2016. 4.분 및 2016. 5.분 임금을 지급하지 못하였다(이하 '이 사건 미지급 임금'이라 한다).

근로복지공단은 이 사건 근로자들에게 이 사건 미지급 임금 중 합계 179,725,700원

을 사업주를 대신하여 지급하였다(이하 '이 사건 대지급금'이라 하고, 이 사건 미지급 임금에서 이 사건 대지급금을 제외한 나머지를 '이 사건 나머지 임금'이라 한다).

다. 임의경매절차의 진행 및 배당표의 작성

1) 피고는 이 사건 부동산에 관하여 수원지방법원 안산지원 2016타경53667호로 임의경매신청을 하였고, 2016. 9. 2. 부동산임의경매 절차(이하 '이 사건 경매절차'라 한다)가 개시되었다.

2) 원고는 최종 3개월분 임금에 해당하는 이 사건 미지급 임금에 관하여 이 사건 대지급금을 포함하여 255,619,558원의 배당요구를 하였다.

3) 경매법원은 배당기일인 2017. 11. 30. 실제 배당할 금액 3,051,257,354원 중 ① 합계 58,800,186원(최우선변제임금)을 임금채권자 22명에게(1순위), ② 근로복지공단의 대지급금(채당금)에 해당하는 130,199,620원(1순위), 최우선변제임금(퇴직금)에 해당하는 33,172,148원(1순위), 시흥시의 당해세 6,892,800원(2순위)을 각 원고에게, ③ 2,822,192,960원을 근저당권자인 피고(3순위)에게 각 배당하고, 위 2)항의 배당요구 대상인 이 사건 미지급 임금에 관하여는 배당하지 않는 내용의 배당표(이하 '이 사건 배당표'라 한다)를 작성하였다.

라. 원고의 이의 진술 및 이 사건 소 제기

원고는 배당기일에 출석하여 피고의 배당금 2,822,192,960원 중 255,619,558원에 대하여 이의를 제기하였다.

원고는 그로부터 7일 이내인 2017. 12. 7. 배당이의한 내용으로 이 사건 소를 제기하였다가 청구취지를 감축하여 피고의 배당금 2,822,192,960원을 2,584,528,618원 [2,822,192,960원 - 237,664,342원(이 사건 대지급금 179,725,700원 + 이 사건 나머지 임

금 57,938,642원])으로 경정할 것을 청구하고 있다.

2. 피고의 상고이유에 관하여

가. 원심의 판단

원심은 제1심판결 이유를 인용하여, 파견근로자들의 이 사건 나머지 임금채권에 대하여 근로기준법 제38조 제2항에 따라 사용사업주인 가람정공의 총재산에 대한 최우선 변제권이 인정된다고 판단하였다.

나. 관련 법령과 법리

1) 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 '파견법'이라 한다) 제1조는 파견근로자의 근로기준 등에 관한 기준을 확립함으로써 파견근로자의 고용안정과 복지증진에 이바지함을 입법 목적으로 규정하면서, 같은 법 제34조 제2항은 파견사업주가 대통령령이 정하는 사용사업주의 귀책사유로 인하여 근로자의 임금을 지급하지 못한 때에는 사용사업주는 당해 파견사업주와 연대하여 책임을 지고(전문), 그러한 경우 임금 지급에 관한 근로기준법 제43조를 적용할 때에는 사용사업주를 근로기준법상 사용자로 보아 근로기준법을 적용한다(후문)고 규정하고 있다. 파견법 시행령 제5조는 사용사업주의 귀책사유로 '사용사업주가 정당한 사유 없이 근로자파견계약을 해지한 경우(제1호)'와 '사용사업주가 정당한 사유없이 근로자파견계약에 의한 근로자파견의 대가를 지급하지 아니한 경우(제2호)'를 규정하고 있다. 한편, 근로기준법 제38조 제2항 제1호에서 최종 3개월분의 임금채권은 사용자의 총재산에 대하여 가장 우선하여 변제받을 수 있음을 규정하고 있다.

이러한 법령 내용에 의하면, 사용사업주가 정당한 사유 없이 근로자파견의 대가를 지급하지 아니하고 그로 인하여 파견사업주가 근로자에게 임금을 지급하지 못한 경우

사용사업주는 근로자에 대하여 파견사업주와 연대하여 임금지급의무를 부담하게 된다. 이와 같이 사용사업주가 파견법 제34조 제2항에 따라 근로자에 대하여 임금지급의무를 부담하고 그에 따라 파견근로자가 사용사업주에 대하여 임금채권을 가지는 경우, 파견근로자의 복지증진에 관한 파견법의 입법취지와 더불어 사용사업주가 파견사업주와 연대하여 임금지급의무를 부담하는 경우 임금 지급에 관하여 사용자로 본다는 파견법 제34조 제2항 후문 및 근로자의 최저생활을 보장하려는 근로기준법 제38조 제2항의 규정취지를 고려하여 보면, 파견근로자의 사용사업주에 대한 임금채권에 관하여도 근로기준법 제38조 제2항이 정하는 최우선변제권이 인정된다고 봄이 타당하다.

2) 한편, 사용사업주의 파견근로자에 대한 임금지급책임을 인정하는 파견법 제34조 제2항을 적용하기 위하여 당해 근로자파견이 파견법 제5조의 파견 사유가 있고 제7조의 허가를 받은 파견사업주가 행하는 이른바 '적법한 근로자파견'에 해당하여야만 하는 것은 아니다. 구체적인 이유는 다음과 같다.

가) 파견법은 '파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것'을 '근로자파견'으로 정의하고 있을 뿐(제2조 제1호), 제5조에 정한 근로자파견 대상 업무에 해당하는 등 파견사유가 있을 것 또는 제7조에 정한 근로자파견사업의 허가를 받은 파견사업주가 행하는 근로자파견에 해당할 것을 '근로자파견'의 요건으로 들고 있지 않다.

나) 원칙적으로 파견사업주가 파견근로자에 대한 임금지급의무를 부담하지만, 파견사업주가 사용사업주의 귀책사유로 인하여 임금을 지급하지 못한 경우에는 사용사업주가 파견사업주와 연대하여 임금지급의무를 부담하도록 함으로써 파견근로자를 보호하고자

하는 것이 파견법 제34조 제2항의 취지이다.

다) 적법하지 않은 파견의 경우 파견법 제34조 제2항이 적용되지 않는다고 보면 파견법이 규정한 제한을 위반하여 근로자파견의 역무를 제공받은 사용사업주는 오히려 임금지급책임을 지지 않는 결과가 되어 법적 형평에 어긋나게 된다.

다. 판단

1) 앞서 본 사실관계를 이러한 법령과 법리에 비추어 살펴보면, 사용사업주인 가람정공이 정당한 사유 없이 근로자파견계약에 의한 근로자파견의 대가를 지급하지 않는 바람에 파견사업주인 명성솔루션이 이 사건 근로자들에게 임금을 지급하지 못하였으므로, 가람정공은 명성솔루션과 연대하여 이 사건 근로자들에게 임금지급의무를 부담한다고 봄이 타당하다. 그에 따라 이 사건 근로자들이 가람정공에 대하여 가지는 임금채권인 이 사건 미지급 임금은 최종 3개월분 임금에 해당하므로 이 사건 미지급 임금채권에 대하여는 근로기준법 제38조 제2항에 따라 가람정공의 총재산에 대하여 최우선변제권이 인정된다.

2) 원심이 파견법 제34조 제2항의 사유가 있는 경우에 한하여 파견근로자의 임금채권에 우선변제권이 인정된다고 볼 수 없다고 설시한 부분은 적절하지 않으나, 이 사건 나머지 임금채권에 근로기준법 제38조 제2항에 의한 최우선변제권이 인정된다고 본 원심의 결론은 정당하고, 거기에 상고이유 주장과 같이 필요한 심리를 다하지 않은 채 파견근로자 미지급 임금채권의 최우선변제권에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

3. 원고의 상고이유에 관하여

가. 관련 법리

2014. 12. 30. 법률 제12892호로 개정되어 2015. 7. 1. 시행된 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」(이하 '채무자회생법'이라 한다)에서 신설된 제415조의2 본문은, 근로자에게 근로기준법 제38조 제2항에 따른 임금 등 채권과 「근로자퇴직급여 보장법」 제12조 제2항에 따른 최종 3년간의 퇴직급여 등 채권(이하 통칭하여 '최우선임금채권'이라 한다)에 관하여 별채권 행사에 따른 경매절차에서 다른 담보물권자보다 우선하여 배당금을 수령할 권리를 부여하였다. 이는 별채권 행사에 따른 경매절차에서 종래 조세채권 등과 마찬가지로 파산관재인이 그 배당금을 교부받아 각 채권자에게 안분 변제하여 온 방식에서 벗어나 근로자가 직접 우선변제권 있는 채권액을 배당받을 수 있게 함으로써 최우선임금채권을 두텁게 보장하려는 것이다.

한편 채무자회생법 제415조의2 단서는 "다만, 임금채권보장법 제8조에 따라 해당 채권을 대위하는 경우에는 그러하지 아니하다."라고 정하고 있다. 이는 파산채무자인 사업주를 대신하여 미지급 임금을 지급하고 임금채권보장법 제8조 제2항에 따라 근로자의 권리를 대위하는 근로복지공단은 별채권 행사에 따른 경매절차에서 근로자와는 달리 배당금을 직접 받을 수 없다는 뜻일 뿐, 근로복지공단이 다른 담보물권자보다 우선하여 변제받을 권리를 부정한 것이 아니다. 따라서 근로복지공단이 대지급금채권자로서 배당요구를 하면 조세채권자가 교부청구를 한 경우 등과 마찬가지로 그 배당금은 파산관재인에게 교부되고, 파산관재인을 통하여 변제받게 된다(대법원 2022. 8. 31. 선고 2019다200737 판결, 대법원 2022. 9. 29. 선고 2021다269364 판결 등 참조).

나. 판단

1) 앞서 본 사실관계를 이러한 법리에 비추어 살펴보면, 근로복지공단의 이 사건 대지급금채권은 피고의 별채권보다 우선하여 변제되어야 하고, 다만 그 배당금은 파산관

재인인 원고에게 배당되어야 하므로, 별제권자인 피고에게 배당된 28,822,192,960원 중 이 사건 대지급금에 해당하는 179,725,700원은 원고에게 배당되어야 한다.

2) 그런데도 원심은, 채무자회생법 제415조의2의 해석상 별제권 행사에 따른 경매절차에서 이 사건 대지급금채권에 대해서는 근로기준법 제38조 제2항의 임금채권과는 달리 최우선변제권이 인정되지 않는다고 보아 이 사건 대지급금채권에 관한 원고의 주장을 배척하였다. 이러한 원심판결에는 채무자회생법 제415조2의 해석에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이를 지적하는 상고이유 주장은 이유 있다.

4. 결론

그러므로 원심판결 중 원고 패소부분을 파기하고, 이 부분 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하며, 피고의 상고를 기각하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 이동원

주 심 대법관 조재연

 대법관 민유숙

 대법관 천대엽