

대 법 원

제 1 부

판 결

사 건 2024다211908 근로에관한 소송
2024다211915(병합) 근로에관한 소송
2024다211922(병합) 근로에관한 소송
원고, 피상고인 원고 1 외 2인
원고들 소송대리인 변호사 조창래
피고, 상고인 ○○○ 주식회사
소송대리인 변호사 김원정 외 5인
원 심 판 결 부산고등법원 2023. 12. 21. 선고 (창원)2021나14253, (창원)2021
나14284(병합), (창원)2021나14291(병합) 판결
판 결 선 고 2024. 7. 25.

주 문

상고를 모두 기각한다.

상고비용은 피고가 부담한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 제1 상고이유에 대하여

원심은 판시와 같은 이유로 원고들이 사내협력업체에 고용된 후 피고의 △△공장에서 피고의 지휘·명령에 따라 근로를 제공하는 근로자파견관계에 있었다고 판단하였다.

원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 위와 같은 판단은 정당하고, 거기에 근로자파견의 판단 기준에 관한 법리를 오해하는 등으로 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

2. 제2 상고이유에 대하여

원심은 판시와 같은 이유로 원고들이 피고의 생산직 직영근로자들과 실질적으로 동종 또는 유사한 업무를 담당해 왔다고 보아 위 근로자들의 근로조건을 기준으로 원고들의 손해배상금을 산정하였다.

원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 위와 같은 판단은 정당하고, 거기에 직접고용의무 불이행으로 인한 손해배상책임의 발생 및 그 범위에 관한 법리오해, 사실오인, 심리미진 등으로 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

3. 제3 상고이유에 대하여

가. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 '파견법'이라고 한다)에 따라 직접고용의무가 발생하였으나 사용사업주가 이를 이행하지 아니한 상태에서 파견근로자가 파견사업주와의 근로관계를 유지하면서 사용사업주에게 근로를 제공한 경우, 사용사업주가 직접고용의무 불이행을 이유로 파견근로자에게 지급해야 할 손해배상금을 산정할 때에는 손익상계로 파견근로자가 파견사업주로부터 지급받은 임금 등을 공제하여야 한다(대법원 2017. 3. 22. 선고 2015다232859 판결 등 참조). 손익상계가 허용되기 위해서는 손해배상

책임의 원인이 되는 행위로 인하여 파견근로자가 새로운 이득을 얻었을 뿐만 아니라 그 이득은 사용사업주가 배상하여야 할 손해의 범위에 대응하는 것이어야 한다(대법원 2007. 11. 16. 선고 2005다3229 판결, 대법원 2011. 4. 28. 선고 2009다98652 판결 등 참조). 퇴직금은 후불 임금의 성격 이외에도 사회보장적 급여의 성격과 공로보상의 성격을 아울러 가지고, 발생 시점과 산정 방법도 임금과 다르므로, 파견근로자가 사용사업주를 상대로 직접고용의무 불이행으로 인한 임금 상당의 손해배상을 구하는 경우, 파견사업주로부터 지급받은 퇴직금은 그 손해의 범위에 대응하는 이익에 해당한다고 볼 수 없어 손익상계의 대상으로 삼을 수 없고, 향후 사용사업주에게 퇴직금 또는 그 상당의 손해배상을 구할 때 비로소 공제할 수 있을 뿐이다.

나. 원심은, 원고들이 사내협력업체로부터 지급받은 퇴직금 중 임금 상당의 손해배상을 청구하는 기간에 상응하는 부분은 손익상계로서 원고들의 청구금액에서 공제되어야 한다고 판단하였다.

위 법리에 비추어 보면, 원심이 원고들의 임금 상당 손해배상청구액에서 퇴직금을 일부라도 공제한 것은 잘못이나, 피고만 상고한 이 사건에서 원심판결을 피고에게 불리하게 변경할 수는 없는 것이므로 위와 같은 잘못이 있다고 하더라도 피고의 상고를 기각할 수밖에 없다.

4. 제4 상고이유에 대하여

파견근로자는 사용사업주가 파견법에 따른 직접고용의무를 이행하지 아니하는 경우 사용사업주를 상대로 고용 의사표시를 갈음하는 판결을 구할 사법상의 권리가 있고, 그 판결이 확정되면 사용사업주와 파견근로자 사이에 직접고용관계가 성립한다(대법원 2015. 11. 26. 선고 2013다14965 판결 등 참조).

직접고용의무 규정은 사용사업주가 파견법을 위반하여 파견근로자를 사용하는 행위에 대하여 근로자파견의 상용화·장기화를 방지하고 파견근로자의 고용안정을 도모할 목적에서 행정적 감독이나 처벌과는 별도로 사용사업주와 파견근로자 사이의 사법관계에서도 사용사업주에게 직접고용의무라는 법정책임을 부과한 것이므로 직접고용의무 규정에 따른 고용 의사표시 청구권에는 10년의 민사시효가 적용됨이 타당하다.

따라서 원심이 같은 취지에서 원고 3의 고용 의사표시 청구에 관하여 5년의 소멸시효 기간이 완성되었다는 피고의 소멸시효 항변을 배척한 것은 정당하고, 거기에 상고이유 주장과 같이 소멸시효기간에 관한 법리를 오해하는 등으로 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

5. 결론

그러므로 상고를 모두 기각하고 상고비용은 패소자가 부담하도록 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장	대법관	서경환
	대법관	노태악
주 심	대법관	오경미