

인력공급업체로부터 인력공급을 받는 경우 해당 인력(근로자)의 법적 사용자는 누구인가?

1. 서설

사업장에서 간혹 인력(근로자)수급이 어렵거나 긴급히 인력(통상 일용근로자)이 필요한 경우 인력공급업체로부터 인력을 공급받아 사용하는 경우가 있는데 이때 향후 해당 인력(통상 일용근로자)이 고용노동부에 임금체불 진정 또는 노동위원회에 부당해고 구제신청을 제기 시 당사자가 되는 사용자는 누구인지에 대해 살펴보도록 하겠습니다.

2. 관련 법규

□ 직업안정법 제2조의 2(정의)

1. <생략>

2. “직업소개”란 구인 또는 구직의 신청을 받아 구직자 또는 구인자(求人者)를 탐색하거나 구직자를 모집하여 구인자와 구직자 간에 고용계약이 성립되도록 알선하는 것을 말한다.

3. ~ 4. <생략>

5. “유료직업소개사업”이란 무료직업소개사업이 아닌 직업소개사업을 말한다.

6. ~ 9. <생략>

3. 관련 판례 : 대법원 2021.11.11.선고, 2021다255051.

“인력공급업체가 직업안정법상 유료직업소개사업으로서 근로자를 공급 받는 업체와 해당 근로자 사이에 고용계약이 성립되도록 알선하는 형태로 인력공급을 한 것이라면, 특별한 사정이 없는 한 해당 근로자의 사용자는 인력을 공급받는 업체로 봄이 상당하다.

특히 일용직 인력공급의 경우 그 특성상 외형상으로는 인력공급업체가 임금을 지급하거나 해당 근로자들을 지휘·감독한 것으로 보이는 사정이 있다고 하더라도 이는 실질적으로 업무의 편의 등을 위해 인력공급업체와 인력을 공급받는 업체 사이의 명시적·묵시적 동의하에 구상을 전제로 한 임금의 대위지급이거나, 임금 지급과 관련한 근거 자료 확보 등을 위해 근로자들의 현장 근로상황을 파악하는 모습에 불과할 수 있으므로, 이를 근거로 선불리 근로자들의 사용자를 인력공급업체라고 단정하여서는 안 된다.”

4. 인력을 사용하는 업체가 사용자가 되어 법적책임 부담

； 임금체불 진정 및 부당해고 구제신청 시 인력을 제공받아 사용하는 업체가 당사자가 될 수 있음.

1) 인력공급업체로부터 인력을 공급받아 사용하는 경우, 실무적으로 업무의 편의상 해당 인력(일용근로자)에 대한 임금(일당)을 사용업체의 업무편의 상 인력공급업체에 임금을 지급하고 인력공급업체가 인력 소개수수료를 제외한 나머지 금액을 해당 인력(일용근로자)에게 지급하더라도 해당 근로자의 사용자는 인력을 공급받아 사용하는 업체가 사용자에게 해당됩니다.

2) 따라서 해당 인력이 향후 사용업체로부터 임금(주휴수당 포함)을 받지 못하거나 나아가 형식적 일용직으로 사용(실질에서는 1년 이상

인력공급업체로부터 인력을 공급받아 사용하는 경우)하는 경우에는
연차휴가 미사용수당, 퇴직금 등에 대한 임금체불로 인해 사용업체를
대상으로 고용노동부에 임금체불 진정이 제기될 수 있으며,

3) 인력공급업체로부터 인력을 사용하던 중 해당 인력이 마음에 들
지 않는다는 사유로 사용업체가 해당 인력을 사용 중단(해지) 시에는
형식적 인력사용(실질에 있어서는 기간제 근로자 성격으로 사용)으로
인한 부당해고가 발생하여 노동위원회에 구제신청이 제기되어 인력사
용업체가 당사자가 될 수 있는바 인력운영 및 관리에 유의해야 할 것
입니다. 끝.

제427호

2021. 12. 27.

노무법인 두레