

■ 최신 판례 ■

A공사와 열차의 승객서비스 업무를 담당한 여승무원들 사이에 묵시적 근로관계를 부정한 사례

[대상판결 : 서울중앙지방법원 2020. 1. 9. 선고 2018가합572560 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

A공사와 열차에서 승객서비스 업무를 담당한 여승무원들 사이에 묵시적인 근로계약관계가 성립하였다고 볼 수 없다고 판단한 서울중앙지방법원 판결입니다.

A공사는 2004년경 철도의 '승객서비스 업무'와 '열차의 운전취급 등 안전과 관련된 업무'를 분리하여, 승객서비스 업무를 외주업체에 위탁하기로 하고, B재단법인을 승객서비스 사업자로 결정하였습니다 (이하 '1차 위탁협약'). 이에 B재단법인은 원고들과 사이에 근로계약기간을 2004년 3월 4일부터 2004년 12월 31일까지로 정하여 근로계약을 체결하고 원고들을 채용하였습니다.

이후 A공사의 자회사인 C사가 설립되자, B재단법인은 1차 위탁협약상의 계약기간이 종료되기도 전에 원호사업 부분만을 남기고 유통 업무 등 그 밖의 사업부문을 C사에 모두 양도하였습니다. C사는 B재단법인과 근로계약을 체결한 여승무원들의 고용을 승계하기로 결정하였고, 이에 원고들은 B재단법인으로부터 퇴직금을 정산받고, 2005년 1월경 C사와 계약기간을 2005년 12월 31일까지로 하는 근로계약을 체결하였습니다.

이후 피고의 철도 사업단장은 2004년 12월 31일 C사와 사이에 2차 위탁협약을 체결하였습니다. 여승무원들은 2005년 9월경부터 2차 위탁협약이 위장도급임을 주장하며 피고를 상대로 직접고용을 요구하였습니다. C사는 2005년 12월 26일 노무관리의 어려움 등을 이유로 피고에게 2차 위탁협약의 해지를 요청하였습니다. C사는 피고의 요청에 따라 2005년 12월 30일경 원고들을 비롯한 여승무원

들에게 피고가 새로 선정한 고객센터 업무 위탁사와의 인수·인계가 있을 때까지 2005년 계약상의 근로조건과 같은 조건으로 기존의 근로계약을 유지하는 것으로 공고하였습니다.

피고는 2005년 12월 29일경 피고의 자회사인 D사에 승객서비스 업무를 위탁하기로 결정하였습니다. C사는 2006년 4월 13일경 원고들에게 2006년 5월 15일까지 D사로 이적하지 아니할 경우 이적 시한이 만료된다고 통보하였으나, 원고들은 피고가 원고들의 실질적 사용자로서 직접 고용관계에 있음을 주장하면서 위 이적 기간 내에 D사로 이적하지 아니하였습니다. 이에 C사는 이적 거부를 이유로 2006년 5월 15일자로 원고들을 해고하였습니다.

원고들은 형식적으로는 피고의 자회사인 B재단법인, C사와 근로계약을 체결하고 여승무원으로 근무하였으나, C사는 업무수행의 독자성이나 사업경영의 독립성을 갖추지 못한 채 피고의 일개 사업부서로서 기능하거나 노무대행기관의 역할을 수행하였을 뿐이므로, 원고들과 피고 사이에는 피고가 직접 원고들을 고용한 것과 같은 묵시적인 근로계약관계가 성립한다고 주장하였습니다.

대법판결은 ① 열차팀장의 업무와 여승무원의 업무가 구분되어 있었던 점, ② B재단법인, C사가 피고 측과 체결한 각 위탁협약에 따라 독립적으로 승객서비스업을 경영하였던 점, ③ B재단법인, C사가 여승무원을 직접 고용하여 관리·감독하면서 업무에 투입하고, 그에 대한 인사권을 독자적으로 행사하였던 점 등을 고려하면, 원고들과 피고 사이에 묵시적인 근로계약관계가 성립하였다고 볼 수 없다고 판단하였습니다.