

법무법인 세종, KTX 여승무원 소송 대법원에서 파기환송과 승소확정 이끌어

한국철도공사의 KTX 여승무원 근로자지위확인 등 사건의 상고심에서 대법원은 2015. 2. 26. 여승무원들이 한국철도공사의 근로자 지위를 가지지 않는다며 원심판결을 파기환송하는 판결을 선고하였습니다. 2008년 1심이 제기된 후 상고심 접수 3년 반만에 이 사건에 관한 최종 결론이 내려졌는데, 이로써 2005년 노동사무소에 대한 진정으로 시작된 분쟁이 10년 만에 종결되었다고 할 수 있습니다.

1. 이 사건의 배경 및 진행경과

철도청은 2004. 4. 1. 고속철도 개통을 앞두고 2004. 2. 흥익회와 사이에 승객서비스업무 위탁협약을 체결하였고, 흥익회는 KTX 여승무원 351명과 근로계약을 체결한 후 여승무원들을 통해 KTX 운행의 승객서비스를 제공하였습니다. 그 후 철도청이 한국철도공사로 전환되면서 흥익회도 그 무렵 설립된 철도유통에게 승무사업을 이관하였고, 한국철도공사는 철도유통과 사이에 서비스 위탁협약을 체결하였으며, 철도유통은 여승무원들을 증원하여 추가로 채용하기도 하였습니다. 그러나 여승무원들이 2005. 2. 노조에 가입하면서 서울 남부지방노동사무소에 불법파견이라고 주장하는 진정을 제기하였고, 급기야 2005. 9.부터 위장도급이라고 주장하며 격렬한 방식으로 쟁의행위를 계속해 나가자 철도유통은 노무관리의 어려움과 일반판매사업에의 집중 등을 이유로 승객서비스사업을 반납하고 여승무원들을 해고하였는데, 그 당시 많은 언론보도로 사회적인 관심이 매우 컸으며 상당 수의 언론기관들은 여승무원들 입장을 옹호하였습니다. 또한 법원에서도 ① 일부 여승무원들에 대한 업무방해 형사사건의 1, 2심(서울중앙지방법원)에서 한국철도공사와 여승무원들 사이에 묵시적인 근로관계가 성립되어 위장도급에 해당한다고 판단하였고(확정), ② 여승무원들에 대한 민사 가처분 사건 항고심(서울고등법원)에서도 법인격을 이용한 위장도급이라고 판단하였으며(확정), ③ 근로자지위보전 및 임금지급가처분 사건(서울중앙지방법원)에서 여승무원들의 근로자 임시지위를 인용하고 매월 180만원씩 지급하라는 결정을 하는 등 한국철도공사가 실질적으로 여승무원들의 고용주라는 판단이 계속되었습니다. 이러한 상황에서 여승무원들은 2008. 11. 자신들이 한국철도공사의 근로자임을 확인해 달라는 이 사건 1심 소송을 제기하였습니다.

이 사건 1심에서는 철도청의 여러 규정과 승객서비스업무의 성격, 흥익회 및 철도유통의 독립성, 실질적인 채용주체, 철도공사 직원들과의 업무수행방식 등에 비추어, 여승무원들이 철도공사의 직원의 지위에 있다고 하여 한국철도공사에 대해 파소판결을 선고하였습니다. 법무법인 세종은 한국철도공사로부터 항소심 소송을 수임하기로 결정한 후, 1심 및 종전의 여러 확정판결 등이 인정한 사실관계의 실체를 면밀히 분석하고 법원에 제시되거나 부각되지 않은 면들을 파악하기 위하여, 수 만 페이지의 관련 자료를 검토, 분석하면서 철도공사 측과 수 백시간의 회의를 가졌습니다. 그 과정에서 특

히 철도청의 KTX 운영인력 총원과정, 홍익회·철도유통의 조직 및 활동결과에 대한 처리내용, 실질적인 채용주체에 관한 중요 근거, 교육 및 근무평가의 실질적 담당주체, 열차팀장 등 철도공사 직원들과의 협업 등에 관한 성격을 새롭게 규정할 수 있었고, 폭넓은 배경지식과 현장에 대한 통찰을 통해 위장도급과 근로자파견 법리의 핵심논리를 분석한 다음, 항소심에서 특히 동일한 관련요소들에 대해 상이하게 평가할 수 있다는 점과 실체에 맞게 평가받음에 있어 중요시되는 다양한 근거들을 개발하여 제시하고 관련 법리를 중심으로 체계적으로 설명해 나갔습니다. 그 결과 서울고등법원에서 진행된 2개의 항소심 소송 중 1개 소송에서 종전 법원 판단들의 왜곡된 사실인정과 법리적용을 완전히 뒤집고 여승무원들과의 관계가 위장도급이나 파견관계가 아니라는 최초의 법원 판단을 받을 수 있었습니다. 그러나 한편 나머지 1개 소송에서는 도급인의 업무 영역과 수급인의 업무영역이 혼재될 수밖에 없어 업무의 성격상 도급계약이 허용되지 않는다는 판단을 하였습니다. 이에 법무법인 세종은 위장도급을 인정한 항소심 판결에 대해 항소하는 한편, 우선 승소한 항소심 결과를 바탕으로 위 임금지급가처분을 취소하는 결정을 받아 내어 여승무원들에게 매월 지급되던 급여 상당 금액의 지급을 중단시킬 수 있었습니다.

2. 대법원 판결의 내용

상고심에서 법무법인 세종은, 동일공간에서의 작업 혼재, 홍익회 등에 대한 철도공사의 실질적 영향력, 승객서비스업무의 성격상 적법한 도급계약이 원천적으로 불가능하다는 법리를 강조하는 원고들 주장에 대하여, 동일공간에서 도급회사의 직원들과 작업이 같이 이루어지고 이례적으로 협업이 있을 수밖에 없다는 것만으로 도급이 불가능하다거나 근로자파견관계라고 볼 수 없는 점 등 여러 핵심쟁점들에 대한 반박과 함께 그 관련 법리를 항소심에서와 마찬가지로 사안에 맞추어 충실하게 개진하였고, 대법원은, 3년이 넘는 심리 끝에 (i) 승무분야 업무를 안전 부분과 승객서비스 부분으로 구분하여 설계하면서, 안전과 직결되지 않는 승객서비스 부분을 여승무원의 담당업무로 지정하였던 점, (ii) 동일한 공간에서 수행되는 열차팀장과 여승무원의 업무가 서로 협조할 여지가 없는 것은 아니나 업무의 내용이나 영역이 구분되고 여승무원들은 업무를 독자적으로 수행하였으며 비상사태 시 열차팀장의 지시를 받아 일정한 활동에 참여하게 되어 있었지만 이는 이례적 상황에서 필요한 조치이고 고유업무에서 차지하는 비중이 낮은 점, (iii) 철도유통 등이 철도공사의 유관단체이거나 자회사이지만 각자의 사업만큼은 독립적으로 영위하였고, 필요한 시설, 장비를 새로 구입하는 대신 철도공사가 확보하고 있던 시설과 장비를 활용한 것은 비용과 효율 측면에서 수급이 갈 만하다는 점, (iv) 철도공사 등의 일부 직원이 여승무원 채용에 면접관으로 참여하거나 위탁교육을 담당한 것만으로는 철도공사 등이 채용 및 교육의 주체라고 보기 부족하고, 열차팀장이 여승무원의 업무수행을 확인한 것은 위탁업무의 이행을 확인하고 감수하는 절차로 이해할 수 있으며, 철도공사의 시정요구에 따라 징계처분을 한 것만으로 철도유통 등이 인사권을 행사한 것을 부정하기 어려운 점, (v) 오히려 철도유통 등이 철도공사와 체결한 위탁협약에 따라 승객서비스업을 경영하였고 여승무원을 직접 고용하여 관리, 감독하면서 업무에 투입하고 인사권을 독자적으로 행사하였던 점 등을 이유로, 위장도급이나 근로자파견이 아니라 정상적인 도급관계이라는 철도공사의 주장을 받아들여 위장도급 및 파견근로관계를 부정한 항소심 판결을 그대로 확정하는 한편 위장도급을 인정했던 항소심 판결을 파기환송하였습니다.

3. 이번 대법원 판결의 의미와 시사점

이번 대법원 판결은, 유사 사건들에서 도급 및 파견 등에 관한 법리와 그 적용범위를 이해하는 데 다소 혼선이 있는 상황에서, 결국 사업경영의 독립성과 업무수행의 독자성이 적법한 도급계약이나 근로자파견의 판단에 중요한 요소가 된다는 점을 재확인하면서도, 구체적으로 공간의 동일성보다는 업무의 내용이나 구분 여부가 보다 중요하고, 고용주측으로부터

일부 지시를 받는다 하더라도 상황에 따라 그것이 필요한지와 차지하는 비중이 어떤지를 검토해야 하며, 사업의 독립성 여부를 판단함에 있어서도 일부 대여받은 시설, 장비의 활용 등 사소한 부분보다는 독자적인 임금지급기준 및 담당부서의 별도 설치 등을 충분히 감안하여야 하고, 수급업체 직원들의 채용 및 교육에 도급사업자가 일부 관여하였다 하더라도 채용 및 교육의 주체를 실질적으로 판단해야 한다는 것을 명백히 밝힌 점에서 상당한 의의가 있다고 할 수 있습니다. 아울러 이 사건과 같이 근로관계의 성격에 관한 여러 판단기준을 둘러싸고 상반된 측면들이 혼재되어 있는 경우, 그 실제 상황의 핵심을 파악하고 이를 새롭게 해석하여 법원을 설득하는 것이 중요하다는 것을 보여주는 예라고 할 수 있습니다.

상기의 내용이나 유사 사례들에 관하여 궁금하신 사항이 있으신 경우 아래 연락처로 연락하여 주시면 보다 상세한 의견을 드리겠습니다.

-
- | | | |
|--------------|------------------|-----------------------------|
| ● 조용준 파트너변호사 | TEL. 02 316 4089 | E-Mail. yjncho@shinkim.com |
| ● 박성기 파트너변호사 | TEL. 02 316 4280 | E-Mail. skipark@shinkim.com |
-

Chambers Asia-Pacific Awards 2014
South Korea Law Firm of the Year : Shin & Kim



SHIN&KIM
법무법인 세종

The content and opinions expressed within SHIN & KIM's regular newsletter are provided for general informational purposes only and should not be considered as rendering of legal advice for any specific matter.

<http://www.shinkim.com>