



방산업체에서 퇴사한 후 방산업체와 도급계약을 체결한 협력업체에 입사해 동일한 업무를 수행한 근로자에 대해서, 방산업체와 묵시적 근로계약 관계에 있다고 인정한 사례

(대법원 2024. 7. 11. 선고 2021다251295 판결)

피고 회사는 항공기 부품, 엔진 등을 제작하는 방산업체이고, 원고는 피고 회사의 정규직 근로자로 약 8년간 운전 업무를 하다가 퇴사한 후, 피고 회사로부터 업무용 차량 운행 등 업무를 도급받은 회사(이하 '수급업체')에 입사해 약 18년간 운전 업무를 수행하였습니다. 이후 수급업체가 폐업하자, 원고는 피고 회사에 촉탁직으로 재입사한 후 기간의 정함이 없는 근로자로 되어 현재까지 근무하고 있습니다.

그런데 원고는 자신이 수급업체에서 근무한 기간에도 피고 회사와 주위적으로는 묵시적 근로계약관계, 예비적으로는 근로자파견관계에 있었다고 주장하며, 해당 기간을 근로기간으로 포함하는 호봉 정정 등을 청구하였습니다.

이에 대하여 원심은 수급업체는 형식적으로는 피고 회사와 도급계약을 체결하였으나 실질적으로는 업무수행의 독자성이나 사업경영의 독립성을 갖추지 못한 채 피고 회사의 일개 사업부서로서 기능하거나 노무대행기관의 역할을 수행하였을 뿐이고, 오히려 피고 회사가 원고로부터 종속적인 관계에서 근로를 제공받고 임금을 포함한 제반 근로조건을 정하였다고 보아, 원고와 피고 회사 사이에는 원고의 수급업체 근무기간에도 직접 피고 회사가 원고를 채용한 것과 같은 묵시적인 근로계약관계가 성립되어 있었다고 판단하고, 원고의 호봉 정정 청구 및 미지급 임금 청구를 인용하였습니다.

대법원은 묵시적 근로계약관계에 관한 원심의 판단을 정당하다고 인정하였습니다. 그러나 호봉 정정 청구와 관련하여, 호봉을 판단함에 있어 피고 회사에 해당 근로자와 동일하게 운전 업무를 수행한 다른 근로자가 있다면 그 근로자가 속한 직군·직종의 직급 및 임금 체계를 원고에게 적용하여야 하고, 만일 그러한 근로자가 없다면 원고와 같은 운전직 근로자에 적용할 수 있는 적절한 다른 직군·직종의 직급 및 임금 체계가 있는지 등을 심리·판단하여 원고가 어느 직급까지 승격하였을 것인지를 합리적으로 인정해야 한다고 판시하면서, 그렇게 하지 못한 원심판결을 파기환송하였습니다.

관련구성원

기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

윤혜영

변호사

02-316-4491

hyyun@shinkim.com

김종현

변호사

02-316-1721

johkim@shinkim.com

박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

송우용

변호사

02-316-1696

wysong@shinkim.com