

노 동 판 례

주요노동판례

문무기*

1. 기구 통·폐합에 따른 조직변경 및 업무분장에 관한 결정권은 사용자의 경영권에 속하는 사항으로 교섭사항이 될 수 없다 - 국민건강보험공단 사례(대법원 2002. 1. 11. 선고, 2001도1687 판결)

사건개요

전국의료보험노동조합의 조합원들인 피고 박○○외 7인은 국민건강보험공단 출범과 관련하여 직제규정 시행세칙에 조직일원화, 업무일원화의 요구사항을 관철시키기 위하여 2000. 5. 16. 노조원들에게 이사보류 투쟁지침을 하달하여 노조원들로 하여금 같은 달 17.부터 23.까지 정부 및 국민의료보험관리공단의 사무실 이전지시에 불응하고 사무실 이전을 못하게 하였다. 또한 피고인들은 조합원들과 함께 2000. 5. 18.부터 같은 달 23.까지 쟁의행위를 하는 가운데 공단의 본부나 지사 건물에 침입하여 ‘사수대’라고 불리는 50여명의 조합원들이 건물 6층 이사장 부속실 등에, 그 밖의 조합원들이 1층부터 7층의 건물에 분산 배치되어 완전 점거하였으며, 공단 이사장인 피해자 박○○ 등을 감금하거나 임직원인 피해자 김○○에게 상해를 가하였다.

판결요지

근로자의 쟁의행위가 정당한 쟁의행위라고 하기 위해서는 우선 그 주체가 단체교섭의 주체로 될 수 있는 자이어야 하고, 단체교섭과 관련하여 근로조건의 유지, 개선 등의 목적으로 하는 것으로서 그 목적이 정당하여야 하며, 그 시기와 절차가 법령의 규정에 따른 것으로서 정당하여야 할 뿐 아니라 그 방법과 태양에 있어서 폭력이나 파괴행위를 수반하는 등 그밖에 반사회성을 띤 행위가 아닌 정당한 범위 내의 것이어야 한다.1)

* 한국노동연구원 책임연구원(mgmoon@kli.re.kr).

사용자의 재량적 판단이 존중되어야 할 기구 통·폐합에 따른 조직변경 및 업무분장 등에 관한 결정권은 사용자의 경영권에 속하는 사항으로서 교섭대상이 될 수 없고, 단체교섭사항이 될 수 없는 사항을 달성하려는 쟁의행위는 정당성을 인정할 수 없다.)
 피고인들이 행한 쟁의행위의 목적은 사용자의 경영권에 속하는 사항인 공단의 직제규정 시행세칙에 조직일원화 및 업무일원화의 요구를 관철시키기 위한 것으로서 당시 투쟁사나 구호 등을 보더라도 단순히 임금협상 및 단체협약 체결을 요구하면서 부수적인 목적에서 위와 같은 요구를 한 것이 아니다. 결국 위 쟁의행위는 단체교섭사항이 될 수 없는 사항을 달성하려는 쟁의행위로서 그 목적의 정당성을 인정할 수 없고, 그 태양과 방법에 있어서도 정당성을 인정할 수 없다.

2. 기존에 기간을 정해 임용된 교수는 그 임용기간이 종료되고 새로 임용되는 때부터 임기제를 정년제로 바꾼 개정정관이 적용된다 - 학교법인 ○○학원 사례(대법원 2001. 12. 24. 선고 99다51630 판결)

사건개요

원고 윤○○는 피고 학교법인 ○○학원이 설치, 운영하는 ○○대학교 교수로 10년의 기간을 정하여 임용되어 재직하다가, 그 임용기간 만료전인 1997. 10. 7. 피고의 정관 제34조 제2항이 개정되어 교수의 임용기간이 10년에서 정년까지로 변경되었으므로 위 법경대학 경제학과 교수의 지위에 있다고 주장하였다. 1997. 10. 7.부터 시행된 피고의 개정정관 부칙 제3항(교원에 대한 경과조치)은 “이 정관 시행 당시 대학기관에 근무하는 교원은 이 정관에 의하여 이사장이 임명한 것으로 본다”라고 규정하고 있고, 같은 개정정관 부칙 제4항(교수임면규정)은 “제34조 제2항의 교수 임용기간은 사립학교법 개정 법률의 시행일인 1997. 4. 13.부터 소급 적용한다”라고 규정하고 있다.

판결요지

임용기간을 정하여 교수로 임용되었고 그 임용기간 만료전에 학교법인의 정관이 개정되어 임기제가 정년제로 바뀌었다더라도 그 개정정관이 기존에 임용기간을 정하여 임용된 교수의 임용기간에 관하여 개정정관을 적용한다는 경과규정을 두고 있지 않는 한, 기존의 기간을 정하여 임용된 교수는 정관개정으로 임용기간이 없어지거나 변경되는

1) 대법원 1991. 5. 24. 선고 91도324 판결(전국기관차협의회사건); 대법원 2001. 5. 8. 선고 99도4659 판결(대한중석사건)
 2) 대법원 2001. 4. 24. 선고 99도4893 판결(현대자동차사건); 대법원 2001. 5. 8. 선고 99도4659 판결

것이 아니고 기존의 임용기간이 종료되고 새로 임용되는 시점부터 개정정관이 적용된다고 보아야 할 것이다.)³⁾

피고의 개정정관 부칙 제3항이 정한 경과조치는 그 규정의 형식에 비추어 단순히 “이 정관에 의하여 임명된 것으로 본다”라고 규정한 것이 아니라 “이 정관에 의하여 이사장이 임명한 것으로 본다”라고 규정하여 임면권자의 변경에 따른 문제를 해소하는 데에 취지가 있는 것으로 보인다. 또한 같은 개정정관 부칙 제4항이 교수의 정년임용규정을 사립학교법 개정법을 시행일에 소급하여 적용하도록 함으로써 그 소급적용 범위를 제한한 것에 비추어 보면, 개정정관 제34조 제2항을 그 시행일 당시 교수인 교원에 대하여 모두 정년을 보장한다는 취지로 해석할 수는 없다.

3. 근로자파견이 허용되지 않는 업무에 종사할 경우 2년후 직접고용조항의 적용을 받지 않는다 - 에스케이(주) 사례(서울행법 2002. 1. 25. 선고, 2001구43492 판결)

사건개요

원고 지○○ 등은 (주)인사이트코리아에 입사한 후 2년 이상 피고보조참가인 에스케이(SK)(주)의 서울물류센터 및 대구물류센터로 파견되어 출하서기, 영선원, 보일러 및 저유원으로 각각 근무하다가 2000. 11. 1.부터 참가인에 의하여 근로제공의 수령을 거부하였다. 이에 대해 서울지방법노동위원회는 2001. 3. 2. 근로자파견법 제6조 제3항에 의해 원고들은 참가인에 의해 고용된 것으로 의제되는 근로자라고 판단하여 참가인이 근로제공의 수령을 거부한 것은 정당한 이유없는 부당해고에 해당한다고 판정하였다. 그러나 중앙노동위원회는 2001. 9. 18. 동 법 제6조 제3항이 적용될 여지가 없으므로 참가인을 원고들에 대한 사용자로 인정할 수 없다고 판단하여 초심결정 중 부당해고에 관한 부분을 취소하는 판정을 하였다.

판결요지

근로자파견법 제6조 제3항이 2년 이상의 파견근로자 사용에 대하여 사용사업주의 직접고용을 규정하고 있는 것은 동 법 제5조 제1항에 의하여 예외적으로 근로자파견이 허용되는 업무에 있어서 법상 허용되는 최장기간인 2년을 경과한 경우, 그 이후로는 더 이상 파견근로가 허용되지 않으므로 사용사업주로서는 당해 근로자를 직접 고용하든지 아니면 당해 근로자가 더 이상 당해 사업장에 근무하지 않도록 하든지 이상 두 가지 중에 하나의 선택을 할 수밖에 없는 상황에 처해짐을 감안하여, 당해 근로자의 명시적

3) 대법원 1995. 4. 7. 선고, 94다4332 판결(조선대학교사건)

인 반대의사 표시가 없다면 사용자주요 하여금 당해 근로자에게 보다 유리한 전자의 선택을 하도록 의제함으로써 당해 근로자의 고용안정과 복지증진 및 당해 사업의 연속성 확보 등의 여러 가지 이점을 도모할 수 있게 함에 그 취지가 있다고 할 것이고, 법상 근로자파견이 허용되지 않는 업무에 종사하는 경우까지도 ‘고용의제’를 하려는 것은 아니다.

동 법 제5조 제4항 및 제43조 제1호에 의하여 법상 허용되지 않는 업무에는 근로자파견을 하는 것 자체가 그 기간의 장단을 불문하고 금지되며 국가로서는 이러한 근로자파견이 행해지고 있는지를 지도·감독해야 하는 책무를 지고 있음에도 불구하고, 이러한 금지규정을 위반한 경우 그 기간이 2년이 넘었다고 하여 그 순간부터 ‘고용의제’를 함으로써 위법한 근로관계를 적법한 근로관계로 갑자기 질적 변화를 가한다는 것 자체 또한 그다지 수긍하기 어렵다.

4. 자가용 승용차로 출근 중 발생한 사고로 부상당했다라도 업무상 재해에 해당한다 - 근로복지공단 사례(서울행법 2001. 12. 13. 선고, 2001구29373 판결)

사건개요

원고 최○○는 1996. 3. 2. 위생 및 유사서비스업을 목적으로 하는 ○○기업(주) 소속의 서울 서초구 관내 쓰레기처리용역작업을 하는 청소차량운전자로서 근무하다가, 현장감독인 김○○ 이사로부터 2001. 1. 6. 13:00경 청소차량운전자들은 일요일인 1. 7.에 일기예보상 폭설이 예상되므로 1. 8.은 휴일로 인한 작업량의 증가와 눈으로 인한 작업 지연시간 등을 고려하여 평소 보다 1시간 일찍(05:00까지) 출근하라는 지시를 받았다. 원고는 1. 8. 04:10경 자기소유의 승용차로 출근하던 중 빙판에 미끄러지면서 다리 밑으로 추락하여 상해를 입었고, 2001. 1. 16. 피고 근로복지공단에게 요양승인을 신청하였다. 이에 대해 피고는 2001. 4. 6. 원고의 통근 중 재해는 사업주의 지배·관리하의 업무상의 사유에 의한 재해라고 볼 수 없다는 이유로 불승인 처분하였다.

판결요지

출·퇴근 중의 근로자는 일반적으로 그 방법과 경로를 선택할 수 있어 사용자의 지배 또는 관리하에 있다고 볼 수 없고, 따라서 출·퇴근 중에 발생한 재해가 업무상의 재해로 인정되기 위해서는 사용자가 근로자에게 제공한 차량 등의 교통수단을 이용하거나 사용자가 이에 준하는 교통수단을 이용하도록 하여 근로자의 출·퇴근 과정이 사용자

의 지배·관리하에 있다고 볼 수 있는 경우에 해당하여야 한다.⁴⁾

① 주거지에서 차고지까지 출근거리가 멀어 늦어도 06:00까지 출근하도록 되어 있는 취업규칙에 따른 출근을 위하여 자신의 승용차로 최단거리의 교통사정이 원활한 도로를 이용하는 외에는 다른 출근수단 및 출근경로의 선택이 사실상 불가능했던 점, ② ○○기업에서는 청소차량운전기사들의 출근에 따른 차량을 제공하거나 교통비·차량유지비 등을 제공하지는 않았지만 근로자들이 출근용으로 자가용 승용차를 운전하는 것을 묵인하여 온 점, ③ ○○기업의 현장감독인 김○○ 이사로부터 폭설이 예상된다는 일기예보에 따라 평상시 출근시간 보다 1시간 이른 05:00까지 차고지에 출근하라는 지시를 받은 원고로서는 지시받은 시간에 도착하기 위해 자신의 승용차로 평소 이용하던 길을 이용하여 운행하는 외에는 다른 출근방법이나 출근경로를 선택하는 것이 사실상 불가능하였던 점 등에 비추어 보면 출근방법이나 출근경로의 선택이 근로자인 원고에게 유보되어 있다고 할 수 없다. 따라서 원고의 자가용 승용차를 이용한 출근과정은 사용자가 근로자에게 제공한 차량 등의 교통수단을 이용하거나 사용자가 이에 준하는 교통수단을 이용하도록 한 경우에 준하는 것으로서 사용자인 ○○기업의 지배·관리하에 있다고 볼 수 있는 경우에 해당한다.

4) 대법원 1997. 11. 14. 선고, 97누13009 판결(근로복지공단사건); 대법원 1997. 7. 11. 선고, 97누6322 판결