

노 동 판 례

주요노동판례

문무기*

1. 영업양도시 노조사무실 명도청구는 그 반환을 허용할 특별한 사정이 없는 한 인정될 수 없다 - 한국오므론전장(주) 사례(대법원 2002. 3. 26. 선고, 2000다3347 판결)

사건개요

동해(주)(이하 ‘동해’라 한다)는 1997. 말부터 시작된 외환위기와 고금리 및 수요 감소로 회사경영이 어려워지고 부도위기에 직면하자, 1998. 3. 20. 전장사업부문과 관련된 일체의 재산을 271억원에 매도하는 내용의 자산매매계약을 원고 한국오므론전장(주)와 체결하였다. 그 주요 내용으로 토지, 건물, 기계장치, 공기구·비품, 차량운반구, 재고자산, 리스자산, 기술이전 및 영업권 등을 매도하되, 일체의 부채를 매수하지 않으며 제품공급관련 각종 계약은 상대방 회사의 동의하에 원고가 동해의 지위를 인수하기로 하였다. 동해는 전장사업부 소속 근로자에 대해 원고로의 입사희망여부를 조사하여 그 결과를 채용전형에 필요한 인사자료와 함께 원고에 통보하고, 원고는 직무조사를 통하여 매매물건의 운영에 필요한 기준인원을 산정하고 소요인력을 충원함에 있어서 공개채용절차에 의거 기준인원의 범위 내에서 신규채용하되, 동해가 통보한 입사희망자를 가급적 매매물건 인수 전에 채용하도록 우선적으로 고려하기로 하였다. 동해는 원고의 채용전형에 합격한 자에 대하여 자신의 비용과 책임하에 근로관계를 종료시키고 퇴직금 등 모든 금전사항을 1998. 4. 30.까지 정산하되, 원고는 위 매매물건 인수와 관련하여 동해의 근로자를 인수할 의무를 부담하지 않는 것으로 하였다.

한편 피고 동해노동조합은 동해의 대리 미만 직급의 종업원을 대상으로 하여 설립되어 1989. 설립신고를 마친 뒤 동해와의 단체협약에 의하여 서울 금천구 소재 지상 건물

* 한국노동연구원 책임연구원(mgmoon@kli.re.kr).

중 일부를 노조사무실로 사용하고 있는데, 이 건물에 대하여 1998. 4. 4. 위 매매계약을 원인으로 한 원고 명의의 소유권이전등기가 마쳐졌다. 원고는 동해와 피고 조합 사이의 단체협약상 권리·의무를 승계하지 않는다는 의사를 명백히 밝히고 그 송달에 의하여 위 단협을 해지통보를 하였으므로 위 단협은 노동조합및노동관계조정법(이하 ‘노조법’이라 한다) 제32조 제3항에 의하여 적법하게 해지되었다고 주장하고, 피고 조합에 대하여 노조사무실의 명도를 청구하였다.

판결요지

영업의 양도라 함은 일정한 영업목적에 의하여 조직화된 일체, 즉 인적·물적 조직을 그 동일성을 유지하면서 일체로서 이전하는 것으로 영업의 일부만의 양도도 가능하고, 영업양도가 이루어진 경우에는 원칙적으로 해당 근로자들의 근로관계가 양수하는 기업에 포괄적으로 승계된다. 여기서 영업의 동일성 여부는 일반 사회관념에 의하여 결정되어야 할 사실인정의 문제이지만, 문제의 행위(양도계약관계)가 영업의 양도로 인정되느냐 여부는 단지 어떠한 영업재산이 어느 정도로 이전되어 있는가에 의해 결정되는 것이 아니고 종래의 영업조직이 유지되어 그 조직이 전부 또는 중요한 일부로서 기능할 수 있는가에 의하여 결정되어야 하는 것이다. 예컨대 영업재산의 전부를 양도했어도 그 조직을 해체하여 양도했다면 영업의 양도는 되지 않는 반면에 그 일부를 유보한 채 영업시설을 양도했어도 그 양도한 부분만으로도 종래의 조직이 유지되어 있다고 사회관념상 인정되면 영업의 양도라 볼 것이다.1)

피고 조합은 원래 동해의 사업장에서 설립된 것이고 동해가 여전히 별개의 법인으로 존속하고 있기는 하나, 이 사건 영업양도 이후 동해가 해외에서 전자사업부문의 생산을 하고 있을 뿐 국내에서는 근로자 고용에 의한 생산활동이 없으므로 동해가 원고에게 전장사업부문의 영업을 양도함으로써 피고 조합 역시 원고에 입사한 전장사업부 근로자들을 위한 노동조합으로서 원고에 존속하고 있다고 봄이 상당하다. 따라서 원고는 동해와 피고 조합 사이의 단체협상의 권리·의무를 승계하였고 피고 조합은 단체협약에 의하여 노조사무실을 점유, 사용할 권원(權原)이 있다.

그런데 노조법 제32조 제3항 본문은 종전의 단체협약에 유효기간 경과 후에도 새로운 단협이 체결되지 않은 때에는 새로운 단협이 체결될 때까지 종전 단협이 효력을 존속시킨다는 규정, 즉 자동연장협정이 없는 경우를 대비하여 두어진 규정으로서 종전 단협에 자동연장협정이 있으면 위 규정은 적용되지 않으며,2) 동 단서에 의한 해지권은

1) 대법원 2001. 7. 27. 선고 99두2680 판결(창원특수강사간) 참조.

2) 대법원 1993. 2. 9. 선고, 92다27102 판결(안동의료재단사간) 참조.

중전 단협에 그러한 자동연장협정이 있어 그에 따라 효력이 존속되는 중전 단협을 6월의 기간을 두고 해지할 수 있는 권리이다. 그러나 사용자가 노동조합에게 단체협약에 따라 무상 제공하여 온 노조사무실의 사용관계는 민법상 사용대차에 해당한다고 할 것이고 사용대차 목적물은 그 반환시기에 관한 약정이 없는 한 계약이나 목적물의 성질에 의한 사용수익이 종료할 때 또는 사용수익에 족한 기간이 경과하여 대주(貸主)가 계약을 해지한 때에 반환하도록 되어 있는 것(민법 제613조)에 비추어 보면, 노조사무실 제공을 포함하는 단협 전체가 해지된 지 6월이 경과하여 소멸하였다 하더라도 그 사유만으로 당연히 사용대차 목적물의 반환사유인 사용수익의 종료 또는 사용수익에 족한 기간의 경과가 있다고 할 것은 아니다. 특히 그 반환을 허용할 특별한 사정³⁾이 있어야만 그 사무실의 명도를 구할 수 있다고 보는 것이 상당하다.

2. 영해고에 관해 합의한 인력충원시 재고용노력 조항을 재고용약정으로 볼 수 없다
 - 근로복지공단 사례(대법원 2002. 3. 12. 선고, 2001다67461 판결)

사건개요

피고 근로복지공단은 1998년 정부의 구조조정, 특히 인건비를 포함한 경상비 25% 삭감지시에 따라 노동조합과 수차에 걸친 노사협의회 전체회의 및 실무회의를 통하여 15%의 급여삭감과 10%의 고용조정을 시행하기로 합의하였다. 이에 따라 피고는 정부와의 협의, 일부 업무의 민간위탁, 조직개편, 희망퇴직자 우선모집 등의 해고회피노력을 한 후, 노동조합에의 가입이 허용되지 않은 상위직급의 고용조정비율을 타직급에 비해 상대적으로 높게 결정하는 경영상 이유에 의한 해고를 단행하여 원고 권○○ 등을 해고하였다.

피고는 1998. 12. 11. 노사협의회에서 고용조정에 관하여 합의하면서 ‘이번 고용조정에 의하여 해고된 직원에 대하여는 향후 계약직 등 임시직 고용의 사유가 발생할 경우 채용자격기준에 해당하는 자에 한하여 본인의 희망에 따라 우선 고용될 수 있도록 최대한 노력한다’고 합의하였다. 또한 1999. 5. 24. 인사규정을 개정하면서 제8조 제2항 제3호로 “제42조의 2 제1항(명예퇴직)의 규정에 의하여 퇴직한 자를 퇴직한 날로부터 2년 이내에 퇴직시 재직할 직급 이하의 경력직 직원으로 채용할 경우에는 특별전형에 의하여 할 수 있다”고 규정하고, 동 조 제3항에서 “제2항의 규정에 의한 특별전형에 있어서는 동일한 사유에 해당하는 다수인을 제한경쟁의 방법에 의하여 채용할 수 있으며, 제2

3) 예컨대 기존 사무실의 면적이 과대하여 다른 공간으로 대체할 필요가 있다든지 사용자가 이를 다른 용도로 사용할 합리적인 사유가 생겼다는 등이다.

항 각호의 사유가 중복될 경우 제3호에 해당하는 자를 우선 채용하여야 한다”고 규정하였다.

한편 피고는 1999. 1. 7. 및 1999. 2. 5. 노동부의 방침에 따라 계약직 134명을 신규채용하였고, 노동부의 고용보험 징수업무가 피고에 이관됨에 따라 그 업무를 담당하던 노동부 사직 공무원 537명을 1999. 10. 1. 신규채용하여 전입시켰다.

판결요지

이 사건 경영해고는 그 요건을 모두 갖추어 적법하며 피고가 인원삭감을 하지 않고 임금을 삭감하는 것만으로 경상비 감축의 목표달성이 가능하였다거나 피고가 현실적으로 가능한 경영해고 회피노력을 다하지 않았다고 보기 어렵다. 원고들이 노조에 가입할 수 없는 직급과 직책에 해당하고 피고가 해고에 앞서 노조와 협의하였을 뿐 원고들 또는 그들을 대표하는 자와의 별도의 협의를 거치지 않았다 하더라도 수차에 걸친 노사협의회 전체회의 및 실무회의를 거쳐 고용조정에 관한 합의에 이르렀고, 대상자 선정기준에서 상위직급이 하위직급 보다 고용조정 비율이 높게 책정된 것은 그들에 대한 인건비 부담이 높기 때문이지 그들과의 협의절차가 흠결된 결과로 볼 수 없어 대상자 선정기준에 합리성이 없다고 볼 수 없는 등 경영해고를 위한 요건들을 모두 충족하고 있다.

피고가 노사협의회를 통해 도출한 합의는 피고가 신규채용의 기회가 생기기만 하면 여하한 경우에도 경영해고자를 우선 재고용할 의무를 부담하겠다는 것이 아니라 임시직 고용사유가 발생한 경우에 필요로 하는 직급에 한하여 기준에 맞는 경영해고자가 있으면 그를 우선적으로 고용하도록 최대한 노력하겠다는 취지이다. 또한 이를 인사규정에 반영하여 인사규정을 개정하였더라도 이는 신규채용시 명예퇴직자를 제한경쟁의 방법에 의한 특별전형으로 채용할 수 있고, 특별전형사유가 중복될 경우 명예퇴직자를 우선 채용한다는 것에 불과하다. 이와 같은 노사합의 이외에 피고가 원고들에 대하여 별도로 개별적인 재고용 약정을 한 사실을 인정할 자료가 없다. 나아가 1999. 및 2000.의 고용보험 징수업무 이관에 따른 노동부 공무원들의 전입 이외에는 원고들의 신규채용 기회를 인정할 수 없고, 달리 피고가 위 합의에 따라 원고들을 재고용할 수 있는 상황이었음에도 재고용을 위한 노력을 다하지 않았다고 인정할 자료가 없다.

3. 인사관리규정상 채용금지자임을 알면서 채용한 근로자의 임용은 취소할 수 없다 - 경기도 개별화물자동차운송사업협회 사례(서울행법 2002. 3. 15. 선고, 2001구 26312 판결)

사건개요

원고 경기도 개별화물자동차운송사업협회는 2000년부터 이○상을 지지하는 측과 이○회를 지지하는 측으로 양분되어 임원, 이사장의 직위 및 원고의 운영권을 쟁취하기 위해 싸우고 있어서, 양측이 수시로 대의원총회를 번갈아 가며 개최하여 임원들을 선출한 다음 임원변경등기를 하였고 운영권도 양측으로 번갈아 넘어갔다. 그런데 원고는 이○상이 이사장 직무대행자로 있던 2000. 11. 22. 이○회가 원고의 이사장으로 등기되어 있던 기간 중 원고의 전산담당 직원으로 채용된 근로자들에 대하여 인사관리규정 제9조 소정의 채용금지자에 해당할 뿐 아니라 무권한자인 이○회에 의하여 채용되었으므로 그 근로계약은 무효라는 이유로 임명취소 통보를 하였다.

이에 당해 근로자들은 위 임명취소가 부당해고라고 주장하면서 경기지방노동위원회에 부당해고구제신청을 하였고, 동 지노위는 2001. 1. 12. 이를 받아들이는 결정을 하였다. 그러자 원고가 이에 불복하여 중앙노동위원회에 재심을 신청하였으나 중노위도 2001. 6. 15. 당해 근로자들에 대한 임명취소는 부당해고라는 이유로 재심신청을 기각하는 판정을 하였다.

판결요지

설령 이○회가 적법한 절차에 의하여 선임된 이사장이 아니라고 하더라도⁴⁾ 당해 근로자들은 모두 이○회가 원고의 이사장으로 등기가 되어 있고 사실상 이사장의 직무를 수행하던 때에 원고의 직원으로 채용된 것이므로, 근로자들이 이○회를 원고의 이사장이라고 믿은 데 과실이 있다고 할 수 없다. 따라서 표현대리(表見代理)의 법리에 의하여 원고는 이○회의 근로자들에 대한 채용행위에 대하여 책임을 져야 한다.

원고 인사관리규정 제9조에 “금고 이상의 형을 선고받고 그 집행이 종료되거나 집행을 하지 않기로 확정된 후 3년이 경과되지 않은 자”는 직원으로 채용할 수 없다고 규정하고 있고 당해 근로자가 원고에서 경리직원으로서 근무하면서 공금을 횡령하여 업무상 횡령죄로 징역 1년에 집행유예 2년의 형을 선고받아 2000. 6. 21. 그 형이 확정되었다 하더라도, 다른 근로자가 전산담당으로 근무하다가 갑자기 2000. 10. 16.부터 출근을 거부하는 바람에 원고의 전산시스템이 마비될 우려가 있자 원고가 그 근로자의 횡령금액

4) 아직 소송으로 다투어지고 있는 중이다.

을 모두 변제하였고 종전에 전산담당으로 근무한 바가 있어 급히 당해 근로자를 채용하였다면, 채용금지자임을 알면서도 전산업무의 마비를 피하기 위하여 채용한 것이므로 인사관리규정 소정의 채용금지자에 해당한다는 이유로 그 임용을 취소할 수는 없다.